

VEGEN TIL ARBEID

Ein kvalitativ studie.
Ungdommar si oppleving av arbeidspraksis i ordinær verksemd,
organisert av NAV.

Lene Marie Dalheim Hovland

Diakonhjemmet Høgskole

Masteroppgave

Master i sosialt arbeid

Veileder: Asbjørn Kaasa

Antall ord: 21621

20.05.2014

FORORD

Det har vore ein spennande prosess å skrive denne masteroppgåva. Prosessen har bestått av mykje læring, nye bekjentskap, utfordringar, gleder og vekst. Det er mange menneskjer som har bidrege til at eg fekk anledning til å gjennomføre denne studien.

Først og fremst vil eg takke informantane for at dei sa seg villige til å gje sitt bidrag gjennom å fortelle deler av si livshistorie til meg. Det står stor respekt av det dykk har gjort, og denne oppgåva ville ikkje vore mogleg å gjennomføre utan dykk.

Min rettleiar Asbjørn Kaasa, ved Diakonhjemmet Høgskole, har vore til god hjelp og inspirasjon. Takk for konstruktiv kritikk, støtte, innspel og kommentarar. Og takk for at du har hatt tru på meg gjennom prosessen.

Eg vil også takke min familie og sambuar for å ha gjeve meg hjelp og motivasjon.

Lene Marie Dalheim Hovland

Moss, 20.05.2014.

SAMANDRAG

VEGEN TIL ARBEID.

Formålet med denne studien har vore å finne ut kva som aukar sjansen for at ungdom lukkast med å kome i arbeid eller utdanning, etter å ha gjennomført arbeidspraksis i ordinær verksemd. Det var formulert eitt hovudspørsmål for denne studien:

Problemstilling: Kva er det ungdommen sjølv opplever har påverka motivasjonen i arbeidspraksis i ordinær verksemd?

Metoden som er valt for å besvare prosjektets problemstilling, er av kvalitativ tilnærming. Individuelle intervju med fire ungdommar i alderen 20-24 år vart nytta for å besvare problemstillinga.

Konklusjon:

Denne studien konkluderer med at det er fleire moment som har påverka motivasjonen til ungdommane, desse er:

- ✓ Brukarmedverknad
- ✓ Gode og positive relasjonar til sjef og kollegaer
- ✓ God opplæring
- ✓ Anerkjennelse, tilbakemeldingar på utført arbeid
- ✓ Realistiske mål og arbeidsoppgåver
- ✓ Tilgjengeleg rettleiar i NAV under praksisperioden

Informantane viser ein samansett motivasjon, der meir enn *én* motivasjonskategori inngår. Data viser at ungdommane blir motivert av å vere i arbeidspraksis som er individuelt tilpassa. Mål og arbeidsoppgåver er dermed meir oppnåelege. Dette gjev mestringsfølelse som igjen gjev motivasjon. Vidare er det viktig for dei å ha opplevinga av å blir sett og høyrte, samt føle sosial tilhøyrsløse på arbeidsplassen. Tilbakemeldingar på utført arbeid er også ein anna viktig motivasjonsfaktor, då dette bidreg til mestringsfølelse hjå ungdommane. Forskinga viser at mestringsfølelse aukar motivasjonen hjå den einskilde. Her seier ungdomane at god opplæring er sentralt. Til sist er det rettleiaren deira i NAV er tilgjengeleg dersom dei har behov for dette.

INNHALDSLISTE

FORORD.....	1
SAMANDRAG	2
1. INNLEIING	5
1.1 <i>Bakgrunn for val av problemstilling</i>	5
1.2 <i>Presentasjon av problemstilling</i>	8
1.2.1 <i>Grunngjeving av problemstilling</i>	8
1.3 <i>Avklaring av begrep.....</i>	8
1.4 <i>Forslingsstatus.....</i>	9
1.5 <i>Disposisjon av oppgåva</i>	11
2. KVALITATIV METODE.....	12
2.1 <i>Val av design.....</i>	12
2.2 <i>Metode for datainnsamling.....</i>	12
2.2.1 <i>Delvis strukturert intervju</i>	13
2.2.2 <i>Forskaren si forforståing og posisjon</i>	13
2.3 <i>Utval og rekruttering av informantar.....</i>	15
2.3.1 <i>Presentasjon av informantane</i>	15
2.4 <i>Førebuing og gjennomføring av intervju.....</i>	16
2.4.1 <i>Intervjuguide</i>	16
2.4.2 <i>Gjennomføringa.....</i>	17
2.5 <i>Dataanalyse.....</i>	18
2.5.1 <i>Transkribering.....</i>	18
2.5.2 <i>Innhaldsanalyse</i>	19
2.6 <i>Vurdering av validitet og reliabilitet.....</i>	20
2.7 <i>Sterke og svake sider ved metoden</i>	22
2.7.1 <i>Sterke sider.....</i>	22
2.7.2 <i>Svake sider.....</i>	22
2.8 <i>Etiske aspekt ved forskingsprosessen</i>	23
3. ARBEIDSPRAKSIS I ORDINÆR VERKSEMD	24
3.1 <i>Om tiltaket.....</i>	24
3.1.1 <i>Innhald.....</i>	25
3.1.2 <i>Vilkår for deltaking</i>	25

3.1.3	Varigheit	26
3.1.4	Juridisk forankring	27
4.	KONTEKST FOR ARBEIDSPRAKSIS	27
4.1	<i>NAV-reforma</i>	27
4.1.1	NAV-reforma si grunngjeving og mål	27
4.2	<i>Arbeidslinja</i>	28
4.2.1	Hovudmål med arbeidslinja.....	29
4.2.2	Virkemiddel i arbeidslinja	29
5.	TEORETISK RAMMEVERK	29
5.1	<i>Motivasjon sine teoriar</i>	30
5.1.1	Behovsteoriar	30
5.1.2	Kognitive teoriar	33
5.1.3	Sosiale teoriar	35
5.1.4	Jobbkarakteristika teori.....	36
5.2	<i>Oppsummering og betydning for problemstillinga</i>	39
5.3	<i>Deltaking og mestring - Empowerment som bærande prinsipp</i>	40
5.3.1	Brukarmedverknad som teoretisk begrep	40
5.3.2	Mestring som teoretisk begrep	41
6.	PRESENTASJON AV FUNN, ANALYSE OG DRØFTING	46
6.1	<i>Mestring</i>	46
6.1.1	Delkonklusjon	51
6.2	<i>Brukarmedverknad</i>	51
6.2.1	Delkonklusjon	56
6.3	<i>Relasjonar</i>	56
6.3.1	Delkonklusjon	59
6.4	<i>Oppfølging</i>	59
6.4.1	Delkonklusjon	62
7.	KONKLUSJON	63
8.	LITTERATURLISTE.....	64
9.	VEDLEGG.....	70
	<i>Vedlegg 1: NSD godkjenning</i>	70
	<i>Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informantar og samtykke</i>	72
	<i>Vedlegg 3: Intervjuguide</i>	74

KAPITTEL 1

1. INNLEIING

Temaet for denne masteroppgåva er motivasjon hjå ungdom i arbeidspraksis i ordinær verksemd. Dette er eit arbeidsretta tiltak innanfor konteksten av arbeids- og velferdsforvaltninga - NAV. Fokuset i denne oppgåva er retta mot ungdommar i aldersgruppa 20-24 år, og deira oppleving av å delta i dette tiltaket.

1.1 Bakgrunn for val av problemstilling

For å beskrive bakgrunn for val av problemstilling i denne masteroppgåva er det naturleg å både kome inn på min personlege bakgrunn, samt beskrive den samfunnsmessige betydninga av temaet.

Eg vart merksam på temaet under mitt arbeid som rådgjevar i NAV. Mi erfaring var at ungdommar flest vart plassert i arbeidspraksis i ordinær verksemd dersom dei hadde gått arbeidsledig over lenger tid. Resultata for ungdommane varierte. Nokon kom i arbeid eller utdanning, medan andre vart verande i NAV-systemet. Det var godt å registrere at vi hadde bidrege til positive resultat for ein del av ungdommane, men eg kjente sterkt på dei resterande som ikkje kom i arbeid eller utdanning. Kvifor lukkast nokon og andre ikkje? Som ein del av arbeidet i NAV, var vi stadig ute etter å forbetre tenestane. Fokuset vårt var ofte retta mot andre NAV-kontor, kva dei gjorde som fungerte, og kva kan vi kunne lære av dette slik at fleire kom i arbeid. Det har i etterkant slått meg at vi sjeldan tenkte på å spørje dei det faktisk vedkom – ungdom som har delteke i arbeidspraksis i ordinær verksemd. Kva opplevingar sit dei inne med som kan vere viktige for kvaliteten på tiltaket? For å kunne få svar på dette er det viktig å involvere dei som har førstehåndserfaring. Derfor kjem eg i denne oppgåva til å både ha eit brukarperspektiv, samt å vere oppteken av brukarmedverknad i arbeidspraksisen ungdommen har vore i.

Eit brukarperspektiv kan også bli kalla for *brukarmedverknad på systemnivå* (Aasbrenn, 2010). Eg ser på brukarperspektivet som viktig av fleire grunnar. For det første gjev dette ei moglegheit til å ivareta brukarar sine erfaringar, og eit høve til å utforme offentlege velferdstilbod som er i størst mogleg samsvar med brukarane sitt behov. I følge NOU

(1998:18) kan dette vere ein av grunnane til at interessa for brukarmedverknad har vore stigande dei siste åra. Mange vurderer medverknadsprosessar til å vere ein måte å sikre ein positiv utvikling for ulike grupper i samfunnet (NOU, 1998:18), som til døme ungdommar i NAV. For det andre ligg arbeidslinja og ikkje minst i NAV-reforma som viktige påminningar om at brukarperspektivet skal vere eit av fleire viktige fokusområder i arbeidet til arbeids- og velferdsetaten. Brukarperspektivet er òg ei lovfesta rettighet, og dermed ikkje som noko helse- og sosisalfagarbeidarar kan velje å forhalde seg til eller ikkje. Dette er mandatet, og er blant anna nedfelt i Lov om pasient- og brukerrettigheter § 3-1 (1999) og Lov om kommunale helse- og omsorgstenester (2011). Brukarperspektivet blir å forstå som sentralt og viktig.

For å avgrense undersøkinga, har eg valt å studere unge i alderen 20-24 år. Dette har sin bakgrunn i fleire årsaker. I 2013 utgjorde unge i alderen 20-24 år heile 4.1% av arbeidsstyrka. Saman med andre under 30 år utgjorde dei om lag en tredjedel av registrerte ledige (Meld. St. 46 (2012-2013)). Det viser seg at unge har større risiko for å bli arbeidsledige enn eldre aldersgrupper (ibid.), derfor har Regjeringa retta ein særskilt innsats for denne gruppa. Som ein del av satsingsområdet blir det gjeve oppfølgingsgaranti til unge arbeidssøkarar i alderen 20-24 år som har vore helt ledige dei siste tre månadane eller lenger. Hovudfokuset i oppfølgingsgarantien ligg på aktiv jobbsøking, eigenaktivitet og motivasjon. Det blir presisert at oppfølginga skal vere tilpassa den enkelte sine føresetnadar og behov, med sikte på raskast mogleg overgang til arbeid eller utdanning (St.meld. prp. Nr.1, 2008-2009).

Men kvifor er mange unge ledige, egentleg? Fordi alle er forskjellige finst det heller ikkje berre ei årsak eller eitt sett av forklaringar til at unge menneskje havnar utanfor arbeidslivet. Korleis svar ein finn handlar til dels om korleis nivå ein leitar etter forklaringar på. I forskingslitteraturen undersøkast ofte forklaringar på individuelt-, institusjonelt- og på samfunnsnivå. Er det noko ved NAV-systemet eller ved ungdommen sjølv som gjer at ein står utanfor? Det er altså fleire sider å sjå det frå, men som tidligare nemnd, har eg valt eit brukarperspektiv - eit individuelt nivå. Sjølv om det ikkje finst berre ei forklaring, er det likevel fellestrekk som går igjen, desse er; ofte manglande motivasjon og ei livshistorie som gjer at dei har fått lita tru på seg sjølv og kva dei kan utrette i livet (Lyng, Legard, Bergene, Anker, Jessen og Kjennerud, 2010).

Arbeidsløyse er eit betydelig problem, både for dei som blir ramma og for samfunnet. For enkeltindivid er det, ut i frå mi erfaring, ikkje berre eit spørsmål om økonomiske vanskar. Langvarig ledighet kan også ha sosiale, psykiske og helsemessige konsekvensar. Sjølv om det er menneskjer som meistrar arbeidsledighet og beheld både arbeidsevne og sjølvtilitt, så er dei negative følgjene dominerande hjå dei fleste. I temanotatet til Sletten og Hyggen (2013) viser det seg at ledighet på lang sikt kan føre til vanskar med å kome i stabil yrkesaktivitet. Arbeidsledighet kostar også samfunnet. Betydelige beløp går med til dagpengar, arbeidsmarknadstiltak, sosialstønad og uføretrygding. I tillegg kjem indirekte kostnader gjennom bortfall av skatt og avgifter. Arbeidsledighet *kan* også føre med seg ikkje-økonomiske kostnader, som til døme auka sannsyn for uheldig åtferd knytt til kriminalitet, rus og mulige sosiale smitteeffektar (ibid.).

Med utgangspunkt i dei konsekvensar som kan oppstå, blir det viktig å finne ut *kva* i arbeidsretta tiltak som aukar sjansen for at ungdom kjem ut i arbeid. Kva verkar? Når det gjeld kva som verkar i arbeidsretta tiltak, er det variasjonar. Verknadar vil døme både vere avhengig av kven som mottek tiltaket, kven som rettleiar og støttar den unge, kjemien dei i mellom og ei rekke andre omstenda i tiltaket og ungdommen sin livssituasjon for øvrig. AFI (Lyng, m.fl. 2010) har blant andre gjennomført ein studie der dei intervjuar 15 tilsette og 15 tidligare tiltaksdeltakarar. Ut i frå dette har forskarane kome fram følgjande suksessfaktorar: tett individuell oppfølging, tilgjengelighet og tid, god relasjons-, ungdoms- og systemkompetanse hjå dei tilsette, stabilitet, voksenpersonar som fungerer som «loser» eller «guidar», individuell tilpassing og tilrettelegging.

Blant ungdommane i intervjuundersøkinga meinte dei aller fleste at auka sjølvtilitt og motivasjon til jobb eller skule, var det viktigaste utbyttet dei hadde fått. Det er også denne forma for utbytte dei unge vurderer som viktigast. Mange oppga også at tiltaket hadde gjort det lettare å fullføre skule, å få ein jobb eller å finne ut kva dei skulle gjere vidare. Denne typen utbytte vart imidlertid rangert som mindre viktig av de unge sjølv. Det ungdommane derimot etterlyste meir av, var individuell tilpassing og opplæring som var direkte kvalifiserande med omsyn til det dei ønskjer å gjere vidare (ibid.).

Ut i frå kva som er nemnt som årsaker til at unge går ledig, og suksessfaktorar som har gjort at dei lukkast, er motivasjon, mestring, oppfølging og brukarmedverknad tema som blir viktige å merke seg i arbeidet med unge. Slik eg ser det, er det motivasjon ein til sjuande og

sist søker å fremme, gjennom å legge til rette for mestring, oppfølging og brukarmedverknad. Dette gjør meg nysgjerrig, hva er det ungdom selv mener påvirker motivasjonen?

1.2 Presentasjon av problemstilling

Kva er det ungdommen selv opplever har påverka motivasjonen i arbeidspraksis i ordinær verksemd?

1.2.1 Grunngeving av problemstilling

Ved å studere ungdom sin oppleving av å delta i arbeidspraksis, kan eg tileigne meg kunnskap til å forstå korleis dette tiltaket kan fungere på best mogleg måte, og dermed auke sjansen for at ungdommen kjem ut i arbeid eller utdanning. Sett på ein anna måte kan kunnskapen vere med på å hindre ungdom til å bli utestengt frå arbeidslivet og eit langt liv på ulike stønadsordningar, som i seg selv både er eit problem for samfunnet og for ungdommen selv.

1.3 Avklaring av begrep

Det er i denne oppgåva teke utgangpunkt i arbeidspraksis i ordinær verksemd i NAV, og det er derfor ein del begrep i praktiseringa som treng avklaring:

Rettleiar/veileder. Informantane brukar begrepet «sakshandsamar» når dei omtalar sine kontaktpersonar i NAV. Eg vel å bruke «retteiar» som er den offisielle nemninga i NAV-systemet.

Brukar. Eg vel å nytte begrepet «brukar» om dei som er aktuelle for arbeidspraksis i ordinær verksemd. Det er denne nemninga som nyttast, både av NAV og andre offentlige helse- og velferdstenester, per i dag (Pasient- og brukerrettighetsloven, 1999, §1-3 f).

Brukarmedverknad. Brukarmedverknad er ikkje eit eintydig begrep, men kan definerast som «de som berøres av en beslutning, eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosessen og utformingen av hjelpetilbudet» (St. meld. Nr. 34 (1996-97), s. 29).

Ungdom. I dette prosjektet fokuserer eg på ungdom i alderen 20 – 24 år.

Arbeidspraksis i ordinær verksemd. Arbeidspraksis i ordinær verksemd er eit arbeidsretta tiltak i NAV, som blir gjeve til dei som treng å prøve seg ut i arbeidsmarknaden, få arbeidserfaring og dermed auke sjansen til å komme i arbeid. Når ein deltek i denne ordninga får ein tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Det skal lagast ein plan for den enkelte deltakar som viser arbeidsoppgåver gjennom praksisperioden (NAV.no).

1.4 Forskingsstatus

Det er mykje relevant forskning som har blitt gjort som kan relaterast til mitt tema:

Arbeidsdepartementet ynskjer å inngå avtale om levering av prosjektet «*Effekter av arbeidspraksis i ordinær virksomhet som tiltak for ledige*». Bakgrunnen for prosjektet er at Arbeidsdepartementet ynskjer bistand til å framskaffe kunnskap om verknadar av tiltaket Arbeidspraksis i ordinær verksemd for arbeidsledige på tilknytning til arbeidsmarkedet blant desse. Dette forskingsprosjektet skal avsluttast i løpet av år 2014 (Doffin.no).

Forslund og Vikström (2011) ved Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) i Sverige, har oppsummert nyare forskning om effektar av arbeidsmarkedspolitikk og tiltak på sysselsetting og arbeidsløshet generelt. Dei konkluderer med at tiltak eller programmer som liknar mest på ordinære ansettelser gjev best effekter.

Temanotatet «*Ungdom, frafall og marginalisering*», utarbeida av Sletten og Hyggen (2013) viser ei samla oversikt over nyare forskning, både nasjonalt og internasjonalt, om unge som oppheld seg i utkanten av arbeidsliv og utdanning. I all hovudsak gjeld dette forskning om gruppa, kalla for NEET. Med NEET er det meint ungdom i alderen 16 til 24 år som verken er i skule, i ordinært arbeid eller i opplæringstiltak (ibid.). I tillegg har dei valt å inkludere forskning for unge opp mot 30 år. I dette notatet tek dei opp spørsmålstillingar som andre forskingsprosjekt har stilt, og som dei sjølv stiller seg, og det er: kva kjenneteiknar desse ungdommane? Korleis konsekvensar har det å stå utanfor for dei som blir ramma? Kva veit vi om årsaker til at ungdom kjem i ein slik situasjon? Korleis kunnskap har vi om innsatsar for å hindre at ungdom havnar utanfor? Kva skal til for å hjelpe unge som allereie står utan jobb eller skuleplass tilbake i opplæring eller arbeid? Særlig gjeld dette litteratur som omhandlar konsekvensar.

Rapporten «*Ungdom og arbeidsmarkedstiltak*», utarbeida av Biniam (2011) er ein kvalitativ studie om korleis langtidsledig ungdom, spesielt minioritetsungdom, opplever situasjonen som deltakar på arbeidsmarknadstiltak. Dette er prosjektets sluttrapport, som bygger vidare på delrapporten «*Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak*» (Biniam, 2010), der motivasjonsarbeid er identifisert som det viktigaste kriteriet for sysselsetting av arbeidsledig ungdom.

Formålet med rapporten frå 2011 har vore å identifisere dei element ved arbeidsmarkedskurs som motiverer og dermed styrker individets sjansar til å kome ut i ordinært arbeid. Han konkluderer med at det økonomiske aspektet ved lønnsarbeid ikkje ser ut til å vere det som motiverer dei fleste ut i arbeid. Snarare er det sosiale og sjølvrealiserande dimensjoner ved det å være i jobb som motiverer dei fleste av informantane i denne studien. Ein overordna konklusjon er følgelig at arbeidsmarkedskurs bør fokusere på relasjonelle forhold, og rettast inn for å styrke deltakarane sin indre motivasjon til å bli arbeidstakarar. Det sistnemnte inneberer at ønsket om å arbeide først og fremst må komme frå individet sjølv. Analysene i denne rapporten viser én strategi for å dyktiggjere individet.

AFI har utarbeida rapporten «*Tilbake til fremtiden*» der det blir presentert funn frå ein studie av alternative kvalifiseringstiltak retta mot ungdom i alderen 16-19 år som står utanfor skule og arbeidsliv (Lyng m.fl. 2010). Forskningsprosjektet inngår i Barne- og likestillings- og inkluderingsdepartementets satsing «Unge utenfor» som har som formål å tydeleggjere og styrke tiltaksapparatet overfor ungdom i alderen 15-25 år som står utanfor utdanningssystemet og arbeidslivet, og bidra til auka kunnskap om kva som kjenneteiknar dei og korleis former for oppfølging dei treng. Studien konkluderer med suksessfaktorar som: tett individuell oppfølging, tilgjengelighet og tid, god relasjons-, ungdoms- og systemkompetanse hjå dei tilsette, stabilitet, voksenpersonar som fungerer som «loser» eller «guider», bruk av alternative mestringsarenaer, individuell tilpassing og tilrettelegging. Dette er i tråd med resultat frå tidligare undersøkelser der tilsette og brukarar er intervjuet om sine erfaringar (Ibid.).

Oppsummert eksisterer det ein del litteratur som identifiserer suksesskriteriene bak arbeidsmarknadstiltak og korleis ungdom opplever tilværet utanfor både skule og arbeidsliv. Likevel er det gjort få analyser av kva som skal til for å hjelpe ungdom inn i arbeidslivet. Den forskning som er mest nærliggande det eg sjølv skal skrive om, er rapportane til Biniam

(2010, 2011) der det blir lagt vekt på tema «motivasjon». Biniam undersøker derimot arbeidsmarknadskurs. Motivasjon er eit suksesskriterie, skriv Biniam. Det det imidlertid manglar forskning på er kva som påverkar motivasjonen til ungdom som deltek i arbeidspraksis i ordinær verksemd. Dette ser eg som interessant å undersøke nærmare. Tidligare forskning vil vere grunnlaget for analyse og drøftingskapittlet.

1.5 Disposisjon av oppgåva

I neste kapittel gjer eg greie for metodeval og metodisk framgangsmåte. Eg presenterer metode for datainnsamling, før eg klargjer førforståinga eg gjekk inn i forskinga med. Eg beskriver korleis eg har gått fram i intervjuforberedinga og den praktiske gjennomføringa av intervju med informantane. Vidare gjer eg greie for korleis empirien har blitt gjenstand for analyse. Eg vurderer validitet og reliabilitet, samt sterke og svake sider med metoden, før eg avsluttar med å gjere greie for dei etiske krava til forskingsprosjektet.

I kapittel tre gjer eg greie for sentral bakgrunnskunnskap om tiltaket og konteksten. Bakgrunnskunnskapen skal gje ei forståing av tiltaket sitt innhald, vilkår og varighet. Vidare skal eg presentere tiltaket sin kontekst, som legg grunnlag for ein forståelse av tiltaket og arbeidsmåten. Konteksten består av: NAV-reforma og Arbeidslinja.

Kapittel fire gjev ei oversikt over teoretiske utgangspunkt for mitt analyse- og drøftingsarbeid. Eg har valt å fokusere på fire motivasjonsteoriar: behovsteori, kognitiv teori, sosial teori og jobbkarakteristika. Teoriane dannar hovedsatsen i den første delen av det teoretiske rammeverket. Vidare gjev eg ei innføring i begrepet «brukarmedverknad» før eg avsluttar kapitlet med å presentere begrepet «mestring».

Femte kapittel omhandlar presentasjon av det analyserte, empiriske materialet. I presentasjonen av datamaterialet har eg lagt vekt på å få fram informantane sine opplevingar om kva dei sjølv meiner har påverka motivasjonen under deltaking i arbeidspraksis. Presentasjonen av funn blir undervegs drøfta opp mot den teorien eg har valt som sentral og relevant.

KAPITTEL 2

2. KVALITATIV METODE

Akkurat som det finst ulike typar problemstillingar, finst det ulike design som passar til desse (Jacobsen, 2010). Eg såg relativt tidleg at val av problemstilling ville få stor innflytelse på val av metode. Etter fleire justeringar ende eg opp med ei problemstilling som peika i retning av kvalitativ tilnærming.

2.1 Val av design

Det er problemstillinga som ligg til grunn for val av design (Jacobsen, 2010). Dersom ein har ei problemstilling som ynskjer å gå i djupet på noko, mot å få ei forståing for noko ein kjenner dårleg til, enten det er eit tilfelle eller eit fenomen, er det *intensive og kvalitative design* å føretrekke. Har ein derimot ei problemstilling som ynskjer å gå i breidda ved å få ei skildring av omfang, utstrekning eller hyppighet av eit fenomen, er *det ekstensive og kvantitative design* å føretrekke (ibid.).

Sjølv valte eg å gå for eit **kvalitativ design**. Eg såg fleire argument som talte for ei slik løysing. Først og fremst peikte problemstillinga mi i den retninga. Eg såg det som interessant å få fram informantane sine erfaringar og opplevingar kring «motivasjon», og ved å bruke kvalitativt design som er opent, kunne openheita gje meg nyanserte data. Data eg fekk var godt eigna til å få fram det spesifikke for vedkommande sin situasjon.

Eit kvalitativt design er òg fleksibelt, noko som betyr at det har vore mogleg for meg å justere problemstillinga undervegs (Jacobsen, 2010). Dette har vore ein fordel i arbeidet med å kome fram til den korrekte forståinga av røyndommen. I følgje Jacobsen (2010) gjev openheita data med høg intern gyldighet.

2.2 Metode for datainnsamling

Etter å ha valt ei kvalitativ tilnærming, og på bakgrunn av problemstillinga, falt valet på å gjennomføre **individuelle intervju** for å samle inn data. Grunnen til at eg valte intervju var for å kunne få fram følelsar og opplevingar som ungdom hadde kring tema «motivasjon». Deretter måtte eg bestemme meg for korleis eg ville strukturere intervjuet.

Thagaard (2009) skil mellom tre hovudtypar av intervjuformer: lite strukturert, relativt strukturert og delvis strukturert. I tillegg nemner ho fokusgrupper. Lite strukturerte intervju består av ein samtale der tema er forhandsbestemt. Denne tilnærminga er veldig open og gjev forskar moglegheit for tilpassing av spørsmål undervegs. Den andre ytterlegheita har eit relativt strukturert opplegg. Her er spørsmåla utforma på forhand, og rekkefølga av spørsmåla er i stor grad fastlagt.

Ynsket mitt var å fastleggje tema i forkant, for deretter kunne bestemme rekkefølga av spørsmåla undervegs. Valet falt dermed naturleg på ei **delvis strukturert tilnærming**.

2.2.1 Delvis strukturert intervju

I følgje Thagaard (2009) reknast den delvis strukturerte tilnærminga som den mest brukte i kvalitative intervju. For meg har eit delvis strukturert intervju vore å føretrekke dei tema eg ynskte å snakke om, i hovudsak var fastlagt på forhand, men rekkefølga vart bestemt undervegs. På denne måten fekk eg fram ei forteljing. Det er mykje som kan tyde på at viktige suksessfaktorar er knytt til aktiv deltaking, mestring og oppfølging, og med utgangspunkt nemnde faktorar, vart dette dei tema eg fokuserte vidare på i denne studien.

2.2.2 Forskaren si forforståing og posisjon

Som forskar er det viktig å vere bevisst på seg sin eigen kunnskap og posisjon i møte med dei ein skal intervju, fordi dette kan ha innverknad på resultata ein kjem fram til.

- **Forforståing**

Forforståing betyr å ha eit sett med meiningar og haldningar, som ein går inn i ein situasjon med, eller i dette tilfellet ei oppgåve med. For meg har forforståinga vore ein del av motivasjonen til å starte opp med forskinga på temaet. Den førforståinga eg sat med, har eg fått gjennom arbeidserfaring i NAV. For meg har dette betydd at eg var kjent med den konteksten som informantane vart intervju om. Eg opplevde at kunnskapen auka mi moglegheit til å forstå kva informantane fortalte om, og dermed behøvde eg ikkje å stille unødige spørsmål. Sett frå ein anna vinkel, kan mi forforståing ha bidrege til at eg hadde holdningar og tankar om temaet som påverka spørsmålsstillingar og tolkingar, til dømes eg «såg det eg ville sjå» og oversåg det informantane var opptekne av å formidle. Etter mi meining har eg ikkje gått glipp av ny og viktig informasjon, men det har vore viktig for meg å tenke over det å vere open i samtalen, slik at dette ikkje skjedde.

I tillegg til forståelse og kunnskap erverva gjennom arbeid, valte eg i forkant av intervjuet å tileigne meg kunnskap via teori. Dette var kunnskap om tiltaket ungdommane var i, samt sentrale tema som mestring, motivasjon og brukarmedverknad. Det å ha forkunnskap om dessa tema, opplevde eg som nyttig for å kunne kome i djupet. Eg opplevde også at kunnskapen eg sat inne med fungerte meir som eit rammeverk og eit verktøy enn ei skildring av kva eg kunne forvente å finne. Fokuset mitt var å skape ein samtale, der eg var open for forteljingar og dermed også open for at nye tema kunne dukke opp. Eg tenkjer at dersom eg hadde valt å ha lite forkunnskapar, så kunne dette ha vore ei felle for meg sjølv. Ut i frå dette kan det vere ei fare for at eg hadde gått glipp av viktig informasjon nettopp fordi eg ikkje hørte og tolka det som er viktig.

- **Forskarposisjon**

I tillegg til min forståing, kan min innverknad på situasjonen som har blitt studert, vere knytt til den *posisjonen eg hadde* i forhold til informantane. I følgje Thagaard (2009) vil ytre kjenneteikn som alder og kjønn ha betyding for korleis forskaren blir oppfatta av informantane ved intervjuundersøkelser. I samband med mi eiga undersøking er det først og fremst min eigen alder eg tenkjer har vore av størst betyding, fordi eg var i same aldersgruppe som informantane. Det er derfor viktig for meg å reflektere over relasjonen til informantane, og kva betyding den kan ha hatt for informasjonen eg fått.

Det å forske på ungdommar i same alder som meg sjølv, inneberer på den eine sida at eg har hatt lett for å oppnå forståelse av informanten sin situasjon. Informantane og eg er i ein alder der vi skal sosialisera inn i det store arbeidsliv, noko som gjer at vi, på ein måte, er i same situasjon. Under intervjuet med informantane opplevde eg derfor å kjenne meg igjen i opplevingar dei delte. Både det å vere ung og ny i arbeidslivet, samt ettertankar om kva behov som var viktig i denne prosessen.

På den andre sida, har eg alltid prøvd å tenke at ein felles erfaringsbakgrunn lett kan medføre at eg gløymer å stille spørsmål ved forhold som er ei sjølvfølge. For ein utanforståande kan opplysningar om «sjølvsegte» forhold vere viktig for å oppnå ei forståing av heilheita. Likevel er det mi meining at eg har lukkast med å få med all viktig informasjon i denne studien.

2.3 Utval og rekruttering av informantar

Kvalitative studiar baserar seg på *strategisk utval*, det vil seie at ein vel «informantar som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillinga (Thagaard, 2009, s. 55). Mine utvalkriterier var at ungdommane skulle vere i alderen 20-24 år, og ha delteke i arbeidspraksis i ordinær verksemd.

I denne forskinga har eg intervjuar fire ungdommar. Dei vart rekruttert gjennom forskjellige NAV-kontor. Rekrutteringa føregjekk på den måten at eg tok kontakt med NAV-kontor, presenterte tema og problemstilling for mitt forskingsprosjekt og etterspurte moglegheita for om dei kunne rekruttere informantar til meg. Eg hadde på forhand laga eit informasjonsbrev med samtykkeerklæring (vedlegg 2) og fått prosjektet godkjent av NSD (vedlegg 1). To NAV-kontor sa seg villige til å ta kontakt med ungdom som kunne vere aktuelle ut i frå mine kriterier.

Det viste seg imidlertid å vere ei utfordring for NAV å rekruttere informantar som var relevante for problemstillinga. Den eine grunnen var at dei fleste ungdommane ikkje lenger befann seg i NAV-systemet, fordi dei enten var kome i arbeid eller utdanning. Den andre grunnen var mangel på tid. Alt i alt rekrutterte dei fem informantar til meg, der den eine informanten dessverre trakk seg undervegs. Med omsyn til den tida det tok meg å få tak i 5 informantar, og kva tid eg hadde til rådighet, ende eg opp med fire informantar. Fekk derfor ikkje like mange informantar som eg hadde ynskja. Men, stiller meg spørsmålet: ville til døme 8 informantar gjeve meg eit anna resultat enn dei 4 eg har? Det er så langt eg har vurdert sterk korespondanse mellom funn og teori, noko eg anser som ei styrke for pålitelegheita og reliabiliteten.

2.3.1 Presentasjon av informantane

Informant 1

Informant nr. 1 var 22 år. Ho hadde slutta i den tidligare jobben, og var arbeidsledig i omtrent to år før ho kom i arbeidspraksis. Etter fullført arbeidspraksis fekk ho ikkje vidare arbeid då dei ikkje hadde moglegheit til å tilsetje fleire. I dag er ho i ny arbeidspraksis og trivst godt også der.

Informant 2

Informant nr 2. var 24 år under praksisperioden.

Informant 3

Informant nr. 3 var 22 år. Ho har vore i ulike arbeidspraksisar heilt sidan det året ho fullførte vidaregåande. Ho har vore usikker på kva ho ville studere og kva ho ville arbeide med seinare i livet, og dermed ynskte arbeidspraksis for å få erfaring. Den dag i dag er ho kome i ny arbeidspraksis. Planen hennar er å begynne å studere til hausten.

Informant 4

Informant nr. 4 var 22 år under praksisperioden. Etter fullført vidaregåande trengte han lærlingsplass, noko han ikkje fekk. Sidan var han arbeidsledig i omtrent to år før han kom i kontakt med NAV. Arbeidspraksisen han fekk samsvarte ikkje med det han i utgangspunktet kunne tenkje seg, men likevel viste det seg å vere noko han likte. I dag er han i fast ordinær jobb.

2.4 Førebuing og gjennomføring av intervju

2.4.1 Intervjuguide

I forkant av intervjuet utarbeida eg ein intervjuguide. Ein intervjuguide er ei oversikt over tema ein skal innom i løpet av intervjuet. Denne kan vere utforma på ulike vis, alt i frå det som liknar eit spørjeskjema til ei grovskisse (Jacobsen, 2010).

Sjølv utarbeida eg ein delvis strukturert intervjuguide med opne spørsmål som vart delt inn i tema: brukarmedverknad, mestring, relasjonar og oppfølging. Under dei ulike tema utarbeida eg forskjellige opne spørsmål for å sørgje for at intervjusamtalen dekkja dei individuelle temaområda i prosjektet. Inndelinga var ikkje statisk, og eg var open for at informanten sine fortellingar kunne styre samtalen både på tvers av inndelinga og også følgje ei anna rekkefølge.

Hovudtemaet i intervjuguiden er motivasjon. Andre sentrale tema er brukarmedverknad, mestring, relasjonar og oppfølging. Føremålet mitt var at intervjuet skulle vere ein samtale mellom meg og informanten, der eg skulle framkalle «naturlege» forteljingar kring dei ulike temaområda. Undervegs i intervjuprosessen måtte eg derimot gjere eit par endringar i

intervjuguiden. Eg ende opp med føye til spørsmål om trivsel og miljø då dette var faktorar informantane tok opp som viktig for motivasjon. I analysedelen fekk dette overskrifta «relasjonar».

Eg valde å utforme ein delvis strukturert intervjuguide, på grunn av min manglande erfaring som intervjuar. Av den grunn følte eg behovet for å ha eit verktøy å falle tilbake på dersom det skulle stoppe opp undervegs i intervjuet. Intervjuguiden gjorde at det var enkelt for meg å ha eit system i spørsmåla. Spørsmåla vart sjeldan stilt ordrett frå guiden, men det hendte likevel. Intervjuguiden kan du finne i vedlegg 3.

2.4.2 Gjennomføringa

Før eg starta den «reelle» datainnsamlinga gjennomførte eg testintervju. Dette gjorde eg for å vurdere om intervjuguiden var god nok, og for å erfare korleis intervjusituasjonen ville bli. Testintervjuet vart gjennomført med ein person som var i omtrent same alder som informantane. Ved å gjennomføre testintervju opplevde eg å bli betre forberedt på korleis svar eg kunne forvente å få, samt sjå om spørsmåla var forstålege for andre enn meg sjølv.

Eg gjennomførte fire individuelle intervju med ungdommar. Ramma for dei individuelle intervjuar var på ca. en time. Bevisst sørgja eg for at eg satt ved sida av informanten, framfor å sitte ovanfor, for å skape ein avslappa atmosfære og at det ikkje skulle opplevast som eit avhør, men heller ein samtale.

I starten av kvart intervju opna eg med ein kort presentasjon av meg sjølv og informerte om hensikta med prosjektet samt korleis innsamla data ville bli behandla. Dette innebar for meg å opplyse om teieplikt, konfidensialitet, og muligheita til å trekke seg eller avbryte når som helst. Sjølv om dei allereie hadde fått denne informasjonen i informasjonsbrevet (vedlegg 2), var det viktig for meg å gjenta dette i forkant av intervjuar slik at dei var tilstrekkeleg informert. Eg spurte også om det var greitt at eg tok lydopptak av intervjuet, noko ingen av informatane avviste. Som ein del av starten på intervjuet inviterte eg informantane til å fortelje litt om seg sjølv og sin bakgrunn. Hensikta var gradvis å tilnærme meg informasjon på ein naturleg og avslappa måte. Etter kvert gjekk eg over på hovudspørsmåla og fokuset vart retta mot den mest sentrale delen av problemstillinga og tema for oppgåva.

Det at intervjuar vart spela inn på lydopptak, gjorde at eg i større grad kunne følgje informanten si forteljing utan å måtte stoppe opp for å notere, eller skape distraksjon ved å

notere. Dersom eg tok notat var dette for å hugse ting som eg kunne stille oppfølgingsspørsmål om. Samtidig gav bandopptakaren meg moglegheita til å ha augekontakt med informantane, slik at eg kunne bekrefte det dei sa og gjorde undervegs i intervjuet.

Intervjua var delvis strukturerte, noko som viste seg å vere ein god strategi. Det førte til at intervjusamtalane fekk ein naturleg flyt, og at informantane sjølv definerte korleis aspekt og element ved temaområda dei ville fortelle om og meinte var viktige for dei. Hadde eg følgd intervjuguiden slavisk, ville intervjua i større grad stagnert og fått unaturlege overgangar, noko som kunne skapt usikkerhet hjå informantane. Eg avslutta kvart intervju ved å spørje informanten om kva han/ho syntest om å bli intervjuet. Dei syntest det var greitt, og hadde ingen negative innvendingar å kome med. Som det tidligare er nemnt vart det gjort nokon endringar i intervjuguiden undervegs i datainnsamlinga, og temaet om trivsel fekk eigne spørsmål i intervjuguiden.

2.5 Dataanalyse

2.5.1 Transkribering

All kvalitativ analyse startar med ei samling av rådata (Thagaard, 2009), i mitt tilfelle var dette utskrifter frå individuelle intervju, samt nokon få notat. Eitt intervju tilsvarte om lag 10 transkriberte dataskrivne sider. Lydopptaka var av god kvalitet, og stemmene var tydelege. Eg hørte gjennom kvart lydopptak fleire gonger, for å bli kjent med hovudbodskapet i det som vart sagt. Eg veksle mellom å lytte til opptaket, og skrive ut frå bandet. Datafila vart lagra på ein passordbeskytta PC saman med notat gjort undervegs i intervjurundane. Ved gjennomgang av nokon intervju frå bandet, kunne eg høyre at eg ikkje stilte nok oppfølgingsspørsmål til korte svar, medan dette vart gjort fleire gonger i dei påfølgande intervjua. Før eg intervjuet dei to siste informantane justerte eg enkelte spørsmål, slik at eg fekk meir informasjon der eg hadde lite frå før.

Når sitat frå det transkriberte materialet er teke inn i teksten, har eg normert språket, og setningane er fullstendige utan at eg har endra innhaldet. Når eg bruker tre punkter etter kvarandre slik: ..., betyr det at eg har fjerna teksten framfor, enten fordi det handlar om noko anna, eller fordi det er uvesentlig for samanhengen. Transkriberingane vart gjort på nynorsk og ikkje på dialekt, av omsyn til kravet om anonymitet.

2.5.2 Innhaldsanalyse

I analysen av data valte eg å nytte meg av det Jacobsen (2010) kallar for «innhaldsanalyse». «Innhaldsanalyse er en teknikk der data deles inn i tema eller kategorier og vi deretter forsøker å finne sammenhenger mellom kategoriene» (Jacobsen, 2010, s. 126). Føremålet med den kvalitative innhaldsanalysen var å gå i djupet av datamaterialet, finne mønster og meiningar samt likskap og ulikskap (ibid.). Min innhaldsanalyse følgde desse fasane:

1. Tematisering

I den første delen av ei innhaldsanalyse er det vanleg å forenkle og strukturere kvar enkelt tekst, gjennom det som blir kalla for tematisering (ibid.). Eg har operert med ein intervjuguide der tema har vore fastlagt på forhand, og har derfor ikkje brukt mykje tid på å leite opp tema etter at intervjuet var ferdige. Likevel oppdaga eg nye tema som informantane har tok opp, som var opplevingar kring oppfølging og trivsel.

2. Kategorisere

Kategorisering handlar i hovudsak om å gruppere dei ulike tema i kategoriar, slik at det vert lettare å skape ein struktur i teksten (ibid.). Ved å gjere dette føreteik ein ei ytterligare abstrahering av data. I mitt tilfelle har kategoriane vore bestemt av undersøkinga på forhand. Sidan eg hadde ein intervjuguide med oversikt over tema som eg skulle kome innom i løpet av intervjuet, *har* undersøkinga allereie den grunnleggande kategoriseringa. Dette er i følgje Jacobsen (2010) ei form for før-kategorisering.

Det blir nemnt at kategoriar skal kome frå data, og det kan derfor virke som om dette står i strid med det faktum at undersøkingar som regel kategoriserar på forhand gjennom å operere med intervjuguidar (ibid.). Det trengjer likevel ikkje vere nokon konflikt her. I mine opne intervju kom det fram nye data som danna grunnlag for å opprette ein ny kategori som i drøftingsdelen av oppgåva fekk namnet «oppfølging».

Å kategorisere er eit virkemiddele for å sjå om nokon typar data likna kvarandre eller var forskjellige.

3. Fylle kategoriane med innhald

Neste fase av analysen var å fylle kategoriane med innhald. Dette gjorde eg ved å ta eit utval av sitat frå intervju og lot dette belyse kva den enkelte la i den definerte kategorien. Som til døme under kategorien «Mestring». Den eine informanten sa følgjande:

At du får noko igjen for det du har gjort. For eksempel visst du har gjort noko kjempe bra på jobben og det er ingen som seie det til deg, og at «ah, det er ingen som legge merke til det». Men visst folk seie til deg at du har gjort det veldig bra, da får du liksom mestringsfølelse av det heile. At dei legge merke til ting (Informant 1).

Dette utsegne belyste kva informanten sjølv meinte ga mestringsfølelse, som i dette tilfellet var å få tilbakemeldingar. Dette utsegne, saman med fleire, vart fylt under følgjande kategori som du kan lese meir om i kapittel 6; der eg presenterer mine funn, analyserer og drøftingar.

2.6 Vurdering av validitet og reliabilitet

Validitet er knytt til tolking av data, og handlar om gyldigheita av dei tolkingane forskaren har kome fram til (Thagaard, 2009). Validitet kan ein vurdere med henblikk på dette spørsmålet: i kva grad avspegla mine observasjonar dei fenomen eg ynskter å vite noko om? Formålet med ein kvalitativ metode er å få studien til å representere røyndommen (ibid.).

Eit forhold som kan påverke validitet, er *forskaren si tilknytning til miljøet* som blir studert. Sjølv har eg jobba innanfor den konteksten som informantane vart intervjuet om. Denne nærleiken kan ha auka moglegheita for å forstå, samt at informantane kan ha opplevd det som tillitsfullt at eg kjente feltet. På den andre sida kan tilknytninga ha gjeve meg ei forforståing. Denne forforståinga kan ha bidrege til holdningar og tankar om temaet som kan påverka spørsmålsstillingar og tolkingar, dømesvis at eg «såg det eg ønska å sjå» og oversåg det informantane var opptekne av å formidle. Tolkingsgrunnlaget kan vere forskjellig alt etter som forskaren er innanfor eller utanfor miljøet (Thagaard, 2009). Det har for meg vore viktig å få fram mine tankar slik at lesaren ser at eg har vore bevisst på at dette kan ha påverka tolkinga. Derfor har eg reflektert over min egen forkunnskap og forskarposisjon.

Ved framstilling av studiet er det ikkje sikkert at informantane vil vere helt einig i framstillinga dei har fått. Det er derfor viktig for meg å formidle at eg ikkje ønskjer å bidra til nokon karakteristikk av dei som personer, men å tolke og forstå deira forteljingar. Ein forskingsprosess er på sett og vis en konstruksjonsprosess eg som forskar representerer

trekk som er felles for fleire av informantane. For å ivareta kravet om pålitelegheit er det viktig at presentasjonane av informantane i teksten er «sanne», det vil seie at dei representerer dei trekkane som er sentrale i forhold til teksten sitt meningsinnhald (Thaagard, 2009). I denne prosessen er det vanskeleg som forskar å vere nøytral, då eg skal gjere arbeidet så *gjennomsiktig* som mogleg ved å tydeleggjere og gjere greie for eigne val. I forskning er det eit prinsipp om at dei tolkingar som blir presentert, skal vere grunngjeve. For å vise korleis perspektiv funna tolkast ut ifrå, har eg gjort greie for teoretisk rammeverk, samt at eg innleiingsvis har gjort greie for eige utgangspunkt.

Eit anna forhold som kan ha påverka validiteten, er *studiet sin fleksibilitet og openheit*. Som eg tidligare nemde, kan min forforståing ha påverka meg til å «sjå det eg ønska å sjå». Dette har eg vore bevisst på, og dermed fokusert mykje på halde studiet fleksibelt og opent. Eg opplevde fleksibiliteten skapte rom for informantane til å snakke fritt, samt ta opp eventuelle tema eg ikkje hadde teke med i intervjuguiden i utgangspunktet. Dette førte til at eg gjorde eit par endringar i guiden. Dermed vil eg påstå at eg har lukkast å ikkje bli «trangsynt», men heller open og lyttande til nye innfallsvinklar.

Studiets fleksibilitet kan også betraktast som ein svakhet. Intervjusituasjonen kan lett bli lite oversikteleg, noko som kan stele fokus frå sentrale spørsmål/tema i intervjuet. Eg erfarte dette ved nokon tilfelle, der eg lot informanten fortelje historier som eg tenkte kunne føre til relevante poeng, men som i staden vart irrelevant for studiet. Derfor var det tryggjande å ha intervjuguiden å gå tilbake på, for å ta opp tråden i intervjuet. Eg gjorde også ulike grep for å hindre eventuelle misforståingar i intervjuet: Eg stilte oppklarande spørsmål, eg transkriberte intervjuet sjølv og lytta til opptaka. Eg gjorde også eit prøveintervju for å teste ut intervjuguiden.

Når det gjeld validitet snakkar ein ofte om forskingsresultata sin *overførbarhet*. Spørsmålet vil då vere om tolkinga som blir utvikla innanfor ramma av dette prosjektet, også kan vere relevant i andre samanhengar (Thagaard, 2009). Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) utdjuar begrepet og skriv at undersøkinga sin overførbarhet handlar om kor vidt ein lukkast med å etablere skildringar, fortolkingar og forklaringar som er nyttige på andre områder enn det som vert studert. Funna i denne studien baserer seg på erfaringar og opplevingar til fire

ungdomar som har delteke i eit arbeidsretta tiltak i NAV, og kan derfor ikkje generaliserast. Den har berre gyldighet innanfor sitt undersøkelsesområde.

Reliabilitet kan knytast til spørsmålet om prosjektet gjev inntrykk av at forskinga er utført på ein påliteleg og tillitsvekkande måte (Thagaard, 2009). Sjølv har eg har forsøkt å gjennomføre ein så ryddig forskingsprosess som mogleg ved å tilstrebe ein open og detaljert skildring av heile forskningsprosessen slik arbeidet skal bli forståelig og synleg for lesaren.

2.7 Sterke og svake sider ved metoden

2.7.1 Sterke sider

Ein av dei store styrkene ved kvalitativ metode er *openheit*. Openheita har gjeve meg *nyanserte* data ved at informantane har gjeve sin egen fortolkning av, meining om og unike forståing av eit forhold. Dei data eg har fått, har vore godt eigna til å få fram det spesifikke og unike ved den enkelte og vedkommande sin kontekst (Jacobsen, 2010). Eg opplevde heller ikkje at openheita tvinga informantane inn i faste spørsmål med faste kategoriar.

Ei anna styrke er *nærleiken* mellom meg og den som vart undersøkt. Ved hjelp av gode spørsmål, har metoden vore godt eigna til å kome meir «under huda» på informantane. Dette opplever eg har fått fram meir gjennomtenkte synspunkt frå informantane.

Metoden er også *fleksibel*, noko som betyr at eg har hatt moglegheit til å tilpasse problemstillinga i undersøkinga. I dette forskingsprosjektet har problemstillinga alltid peika i ei og same retning. Det eg imidlertid har tilpassa er bruk av ord og formuleringar.

Openheit, nyanserikdom, nærleik og fleksibilitet gjer at denne metoden gjev data med høg intern gyldighet (ibid.).

2.7.2 Svake sider

Sterke sider kan og ha svake sider. Etter mi meining har openheita ført til at tolking av dataa til tider har vore vanskelig, på grunn av *dataa sin nyanserikdom*. Dataa har med andre ord vore komplekse. Eg opplevde at det kunne vere fare for å miste oversikt, med ein slik form for informasjon. Rik informasjon kan på ein måte vere bra, men eit meir prinsipielt spørsmål er om eg har klart å vere heilt open for alle detaljar og nyansar (Jacobsen, 2010). Her kan det derfor vere ei fare for at eg ved tolking av dataa i undersøkelsen har føreteke ei ubevisst siling av informasjon, nettopp fordi det har vore utfordrande å forhalde seg til den store

mengda av informasjon. Slik eg vurderer det, har eg klart å få med det som er av viktig data. Skulle det vere likevel vere informasjon som ikkje er teke med, er dette gjort ubevisst frå mi side.

Ei anna svak side er idealet om *nærleik*. I enkelte tilfelle følte eg på at nærleiken mellom meg og den som vart undersøkt, kunne true min kritiske refleksjon (ibid.). Dette hendte dersom eg opplevde at deira opplevingar var veldig like mine egne, slik at eg kunne begynne å forsvare det han eller ho sa, i staden for å stille meg kritisk og fri. Eg prøvde heile tida og tenke at eg skulle vere open for å tenkje nytt. Dette hjalp meg til å forsetje å vere kritisk.

Når det gjeld utval av informantar, så hadde det som nemnd tidlegare, vore ynskeleg med fleire informantar. Dette var også meininga frå starten av. Sidan dette er ei kvalitativ oppgåve, og eit av krava er at deltaking skal vere frivillig, må ein vere førebudd på at informantar kan trekke seg undervegs.

2.8 Etiske aspekt ved forskingsprosessen

Etikken er grunnleggande i all forking og bør gjennomsyre heile forskingsprosessen. I min forskingsprosess har eg føreteke individuelle intervju, noko som medførte nær kontakt mellom meg som forskar og informanten. Dette stilte spesielle krav til mitt etiske ansvar. Når ein forskar på menneskjer, er det spesielt tre prinsipp som er viktig å framheve, desse er: *informert samtykke*, *konfidensialitet* og *konsekvensar av å delta i forskingsprosjektet*.

Prinsippa inngår i NESH (2006) sine etiske retningslinjer.

Informert samtykke:

Heilt i starten av prosessen utarbeida eg eit informasjonsskriv om studien som vart gjeve til dei som kunne tenkje seg å delta i prosjektet. I dette brevet vart alle informert om hensikta og målet med studien. Eg bad om tillating til å nytte samtalande som datamateriale i oppgåva. Dei vart også informert om at studien er basert på frivilligheit og at dei når som helst kunne trekke sitt samtykke utan nærmare grunngjeving. Alle responderte umiddelbart og ga sitt samtykke til at eg kunne bruke samtalen. Grunngjevinga for å innhente frivillig samtykke er for at det ikkje skal vere noko ytre press eller avgrensingar av personleg handlefridom. I tillegg bad eg om eit skriftlig samtykke frå deltakarane, dette for å vere sikker på at samtykket skulle vere informert. Eg mottok i alt 4 skriftlige samtykkeerklæringer frå deltakarane i prosjektet.

Konfidensialitet: Med omsyn til kravet om konfidensialitet, har eg gjennom heile prosessen vore bevisst på å anonymisere datamaterialet. I oppgåva er ungdommen sin identitet markert med «informant 1» osb. Det vil ikkje vere mogleg for andre enn informanten å spore tilbake til kven som har utført samtalen. Også andre personopplysningar er anonymisert. I tillegg har eg omgjort dialekt til nynorsk når sitat blir brukt i oppgåva.

Konsekvensar av å delta i forskingsprosjektet: Ved gjennomføring av forskingsprosjektet har eg som forskar også hatt ansvar for å *unngå* at dei som blir undersøkt, blir utsatt skade eller andre alvorlige belastningar (NESH, 2006). Dette prinsippet har samanheng med grunnverdiar som NESH (2006) framhevar at forskaren skal arbeide ut i frå en grunnleggande respekt for menneskeverdet. Dette inneberer at eg som forskar skal respektere dei uforska sin integritet, fridom og medbestemmelse. Dette er generelle normer, og dermed er det ikkje alltid lett å vite kva desse normene inneberer i praksis. Det har for meg vore viktig å tenke gjennom kva konsekvensar undersøkinga kan ha for deltakarane. Derfor har eg prøvd å skape ein gjensidighet mellom kva informantane har gjeve av informasjon, og kva dei får igjen for å delta. For enkelte kan det vere interessant å sjå eigne forteljingar i ein analytisk samanheng som forskaren har utvikla – det kan tenkast at det kan bidra til meir innsikt i eigen situasjon. Eg har prøvd å framstille informantane så korrekt som mogleg, samt vore forsiktig med å ikkje vere bastant i analysen og drøftinga.

KAPITTEL 3

3. ARBEIDSPRAKSIS I ORDINÆR VERKSEMD

3.1 Om tiltaket

Arbeidspraksis i ordinær verksemd er eit arbeidsretta tiltak for arbeidsledige som trengjer å prøve ut sine moglegheiter på arbeidsmarknaden, opparbeide seg arbeidserfaring og gjennom dette styrke moglegheita til å kome i ordinært arbeid. Tiltaket rettar seg både mot ordinære jobbsøkarar og mot personer med nedsatt arbeidsevne. I 2013 var det gjennomsnittlig 9405 deltakarar i arbeidspraksis kvar månad (Statistisk Sentralbyrå, 2013).

Ved deltaking i arbeidspraksis skal det bli lagd ein opplæringsplan med eit mål for praksisen. Planen skal følgjast opp av ein fast kontaktperson. Tiltaket nyttast noko forskjellig overfor

ulike deltakrar. For nokon fungerer tiltaket som ei rein avklaring og utprøving av arbeidsevna i reelle omgjevnader, medan andre nyttar tiltaket for å få relevant arbeidserfaring. Tiltaket kan også nyttast for å vise seg fram og som eit springbrett til ordinært arbeid (NOU, 2012:6).

3.1.1 Innhald

Det første som skjer, før oppstart i tiltaket, er at tiltaksarrangøren skal vurdere deltakaren sine ynskjer, ressursar og utviklingsbehov knytt til den konkrete arbeidsplassen. Vurderinga skal resultere i ein opplæringsplan for tiltaket, som er utarbeida i eit samarbeid av tiltaksarrangør og deltakar. Planen må innehalde *målet* med praksisperioden, ei skildring av *arbeidsoppgåvene* samt korleis opplæringa er *tenkt gjennomført*. I tillegg til å fylle ut opplæringsplanen, må arbeidsgivar fylle ut søknadsskjema for arbeidspraksis (registreringsskjema for tiltaksarrangør). Tiltaket kan ikkje starte før NAV har godkjent tiltaksplanen (Forskrift om arbeidsrettede tiltak, 2008).

Vedkommande som er i arbeidspraksis bør ha tilnærma ordinære arbeidsoppgåver, samt følge normal arbeidstid og arbeidsreglement, med oppfølging av ein i bedrifta. Det er tiltaksarrangør som er ansvarleg for å utpeike denne kontaktperson som skal ha ansvaret for gjennomføring av opplæringsplanen, samt den daglege oppfølginga av tiltaket.

Tiltaksarrangør er også ansvarleg for skriftlig kontrakt med deltakar og rapportering i høve til kravspesifikasjon frå NAV. Vidare er tiltaksarrangøren ansvarleg for å sørge for nødvendig kompetanse blant personalet.

Tilvisinga frå NAV skal vere forma som en bestilling på grunnlag av søkarens muligheiter, ressursar og yrkesmessige begrensingar. Tilvisinga skal skje i høve til tiltaket sin kapasitet og gruppesammensetning (ibid.).

3.1.2 Vilkår for deltaking

Før tildeling av Arbeidspraksis i ordinær verksemd, bør det takast ei individuell behovsvurdering eller arbeidsevnevurdering, der det vert konkludert med at personen treng bistand for å styrke moglegheita til å skaffe og/eller behalde arbeid. Ei tildeling av tiltak må altså vere vurdert som naudsynt og hensiktsmessig for deltakaren sine moglegheiter (Rundskriv, hovednr. 76 §12). Når det skal vurderast om eit tiltak er naudsynt og hensiktsmessig, blir det lagt vekt på:

- Alder
- Evner
- Utdanning
- Yrkesbakgrunn
- Helse
- Egnethet
- Totale kostnader ved tiltaket
- Arbeidsmoglegheiter på heimstaden
- arbeidsmuligheter på andre stader der det er rimelig at vedkommende tar arbeid.

Eit tiltak er hensiktsmessig dersom det dekker gapet mellom brukaren sitt mål og muligheiter. Brukaren sine muligheiter til å gjennomføre tiltaket og tiltakets tilgjengelighet har betydning for kor hensiktsmessig tiltaket er. Nødvendighetsvurderinga skal avdekke kven av dei hensiktsmessige alternativa som på den mest kostnadseffektive måten fører bruker frem til målet (Rundskriv, hovednr. 76 §12).

3.1.3 Varigheit

Med utgangspunkt i ein behovs- eller arbeidsevnevurdering skal varigheta verte tilpassa deltakaren sine individuelle behov ut frå moglegheiter på arbeidsmarknaden. Det skal i gjennomføringa av tiltaket kontinuerlig bli føreteke ei vurdering av gjennomføring og eventuell forlenging av tiltaket. Det skal avtalast og gjennomførast oppfølging frå NAV av deltakar på arbeidspraksis i løpet av praksisperioden (Forskrift om arbeidsrettede tiltak, 2008).

Arbeidspraksis i ordinær verksemd kan vare i opptil 1 år for personar som har vanskeleg med å komme inn på arbeidsmarknaden eller behalde arbeidet. Det skal gjevast spesiell grunngjeving/dokumentasjon dersom tiltaket i særlege tilfelle blir forlenga utover 1 år (ibid.)

Dersom tiltaksdeltakar får tilbod om høveleg arbeid eller andre arbeidsretta tiltak, skal vedkommande avslutte praksis. Arbeids- og velferdsetaten kan i særlege tilfelle likevel godkjenne at deltakaren fullfører eit på-begynt tiltak (ibid.).

3.1.4 Juridisk forankring

Arbeidspraksis i ordinær verksemd er juridisk forankra i NAV si *Forskrift om arbeidsretta tiltak* (2008) kap. 4 og 5. I § 4-2a står det at personar som har vanskeleg med å kome inn på arbeidsmarknaden eller behalde arbeidet, har krav på arbeidspraksis.

4. KONTEKST FOR ARBEIDSPRAKSIS

Ei skildring av tiltak, krev også ei skildring av konteksten til tiltaket. I dette kapittelet vil eg gje ei skildring av kontekstane: *NAV-reforma og arbeidslinja*. Dette har eg valt å gjere med omsyn til å gje ei vidare forståing av tiltaket.

4.1 NAV-reforma

NAV-reforma vart formelt vedteke i Stortinget 31. mai 2005. Året etter, 1. juli 2006, vart den nye arbeids- og velferdsforvaltninga – NAV, etablert, som er ei samanslåing av tidligare Trygdeetaten, Aetat og den kommunale sosialtenesta (Andreassen og Fossestøl, 2011). Reforma blir rekna som den største reforma innanfor arbeids- og velferdsområdet i nyare tid (Regjeringen.no, 2013). I følgje St.prp. nr. 46 om «Ny arbeids- og velferdsforvaltning», er NAV-reforma ein del av Regjeringa sin heilskaplege strategi for eit meir inkluderande samfunn og arbeidsliv. Det framhaldast i stortingsproposisjonen at *arbeid* er det viktigaste virkemiddelet i kampen mot fattigdom og sosial nød, og for å sikre innbyggjarane si velferd og deltaking i samfunnslivet.

4.1.1 NAV-reforma si grunngjeving og mål

Bakgrunnen for NAV-reforma var todelt. *For* mange menneske i yrkesaktiv alder var heilt eller delvis utanfor arbeidslivet og mottok stønader over lang tid, og *for* mange brukarar møtte ei oppsplitta forvalting. Med utgangspunkt i denne bakgrunnen, vart det ynskje om ein samordna bistand og fleire i arbeid (Andreassen og Fossestøl, 2011). NAV-reforma er oppdelt i tre hovudmål:

1. *Fleire i arbeid, færre på stønad*

Det første hovudmålet frå regjeringa si side er å skape eit inkluderande samfunn og arbeidsliv, og **arbeidsretta tiltak** er eitt av tiltaka for å oppnå dette. Direkte sitert, er målet formulert slik: «flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad» (St.prp. nr. 46, 2004-2005, s.10). Arbeid- og velferdspolitikken skal bidra til at fleire kjem i arbeid og at fleire held fram der.

Arbeidslinja skal forsterkast; det skal skapast ein breiare veg inn, og ein smalare veg ut av arbeidslivet (ibid.). Tilværet som trygdemottakar skal gjerast mindre attraktiv, ein skal auke trua på at deltaking i arbeidslivet har gode sosiale konsekvensar.

2. *Betre brukarretting*

Betre brukarretting er det andre viktige hovudmålet med reforma, og blir definert som «å la behovene til de enkelte brukerne og brukergruppene i større grad styre både hvilke tenester som blir gitt og hvordan de gis» (NOU, 2004:13, s. 157). Brukarane sine egne erfaringar og ynskjer skal i større grad bli teke omsyn til når avgjersler vert teke. Ein av hovudgrunnande for samanslåinga av NAV, er å forhindre at personer som treng hjelp frå fleire av etatane samtidig, ikkje blir kasteballar mellom etatane. Med en betre brukarmedverknad skal det bli enklare å ta imot tenester som er tilpassa dei individuelle behov (St.prp. nr 46 2004-2005).

3. *Effektivisering*

Det tredje hovudmålet er effektivisering, både i høve til brukarane og velferdsforvaltinga. Det kjem fram i St.prp. nr.46 (2004-2005) at ein effektiv arbeids- og velferdsforvaltning må ha merksemda både retta mot at ressursane blir brukt på rett tiltak og at tiltak blir frambringa utan unødig ressursbruk. Avgjerande vil det vere at ein ny arbeids- og velferdsforvaltning kan sette saman virkemidlane og partnerskap mellom ulike aktørar, slik at effekten av innsatsen blir forsterka. Dette er ikkje minst avgjerande for om ein skal nå målet; «flere i arbeid og aktivitet, og færre på stønad».

Måla med NAV-reforma oppsummerast i tre stikkord: arbeidsretting, brukarretting og effektivisering.

4.2 *Arbeidslinja*

NAV-reforma må sjåast i lys av *arbeidslinja* i velferdspolitikken: fleire i arbeid, færre på stønad. Begrepet *arbeidslinja* vart introdusert i byrjinga på 1990-talet, i ei stortingsmelding om attføringsarbeidet (St.meld. nr. 39, 1991-92). ***Denne tek føre seg at ein skal få fleire frå passive stønader til aktive tiltak, og at arbeid skal vere det naturlege førsteval*** (Andreassen og Fossestøl, 2011). Det blir også understreka at den enkelte har plikt til å forsørgje seg sjølv. *Alle som kan* skal ha ein jobb med ei inntekt dei kan leve av. For dei aller fleste gjev arbeid auka livskvalitet, samtidig som arbeid førebyggjer fattigdom. Tiltak som aukar

arbeidstilbodet og gjev færre nye uføre, vil vere viktige for å sikre god økonomisk styring og grunnlag for å oppretthalde gode velferdsordningar (Andreassen og Fossetøl, 2011).

4.2.1 Hovudmål med arbeidslinja

Arbeidslinjas hovudmål er å bidra til at personer utanfor arbeidslivet, heilt eller delvis, kan først tilbake til arbeidslivet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig som tiltak skal gje auka overgang til arbeid, skal det og bidra til å styrke tilgangen på arbeidskraft. For å møte arbeidslivets krav til den enkelte, bygger arbeidslinja på at enkeltpersonar kan bli tilbudd utdanning, opplæring, praksis og trening basert på de individuelle behov den enkelte har. Forutan kompetanseheving, styrkast den enkelte sin motivasjon og ferdigheter (ibid.).

4.2.2 Virkemiddel i arbeidslinja

Arbeidsmarknadstiltaka er hovudvirkemiddelet. Disse spanner over et breitt register, alt frå kortvarig innsats rundt jobbsøk til fleirårige tiltak som utdanning. Arbeidsmarknadstiltaka byggjer på ei rekke prinsipp som angir tiltaka sin karakter ut frå dei mål som er satt. Viktige prinsipp er blant anna at:

- Tiltaka skal vere individuelt målretta og naudsynt
- Tiltaka skal vere midlertidige, men med visse unntak (varig tilrettelagt arbeid)
- Personar på tiltak skal kunne avbryte tiltaket for å ta ordinært arbeid
- Rammebetingelsar som kan tilpassast individuelle behov og arbeidsmarknaden (Prop. 130 L, 2010-2011).

KAPITTEL 4

5. TEORETISK RAMMEVERK

I den eksisterande kunnskap om ungdom i arbeidsretta tiltak, er det openbart at begrep som motivasjon, mestring og brukarmedverknad er viktige suksessfaktorar (Sletten og Hyggen, 2013). Desse begrepa springer ut av årsaker som ofte forklarar kvifor ungdom står utanfor arbeidslivet. Denne oppgåva stiller spørsmål til *kva ungdommen sjølv opplever har påverka motivasjonen under i arbeidspraksis i ordinær verksemd.*

Problemstillinga rettar seg mot ei gruppe menneske som skal skildre opplevingar dei sjølv har hatt. For å forstå opplevingane deira, trengs det teori som kan bidra til å forklare. Eg vil i

dette kapitlet presenterer teoriar om **motivasjon, mestring og brukarmedverknad**. Teoriane har eg velt fordi dei har fellestrekk med årsaker og suksessfaktorar som vert skildra i temanotatet til Sletten og Hyggen (2013).

5.1 Motivasjon sine teoriar

Motivasjon handlar om dei *drivkrefter* som får oss til å handle. Kvifor går handlingane våre i det eine sporet framfor det andre? Dette er spørsmål som motivasjonsbegrepet er oppteke av å kunne forklare. Med andre ord: retning av åtferd. Begrepet «motivasjon» har sitt opphav frå det latinske ordet *movere*, som betyr å «bevege» (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Innan motivasjonsteori er det presentert ulike definisjonar av begrepet:

Haukedal definerer motivasjon som «*psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd*» (Haukedal, 2009, s. 109). Medan Kaufmann og Kaufmann (2009) definerer motivasjon som: «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål*» (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 93).

I følge Kaufmann og Kaufmann (2009), er det i moderne organisasjonspsykologi vanleg å skilje mellom fire typar motivasjonsteoriar når vi snakkar om motivert åtferd i arbeidslivet. Dei gjer samtidig merksemd på at det er flytande overgangar mellom desse:

1. Behovsteoriar
2. Kognitive teoriar
3. Sosiale teoriar
4. Jobbkarakteristikamodeller.

5.1.1 Behovsteoriar

Behovsteoriar ser på motivasjon som ei indre kraft. Denne krafta kan vere meir eller mindre bevisst hjå den enkelte. Behovsteoriane forklarar åtferd og yting ut frå grunnleggande behov, der åtferda betraktast både skapt og drevet av ulike typar grunnleggande behov (Kaufmann og Kaufmann, 2009)

5.1.1.1 Maslows behovshierarki

Ein av dei mest kjente teoriane om behovssystem, er Maslows behovshierarki (1943). Dette vart utvikla for å forklare menneskelege behov og korleis disse påverkar målretta åtferd (Haukedal, 2010). Hovudideen til Maslow var at menneske sine handlingar i stor grad er påverka av forskjellige former for behov. Desse behova er framstilt i ein hierarkisk oppbygging:



Dei mest grunnleggande behova er dei **fysiologiske**. Dette omfattar det grunnleggande for overleving og tilpassing, som mat, drikke, klede, søvn, bustad, fråvær av smerte og ubehag. Jobbrelatert kan dette vere retta mot lønn - som gjer det mogleg å oppfylle grunnleggande behov. Men det kan også vere føresetnadar i arbeidsmiljøet, som omtaler pausar og kviletid.

Neste trinn er behov for **tryggleik**, det vil seie det som gjev sikkerhet. Dette kan vere ein stabil jobb, bustad, kjente omgjevnadar og eit trygt samfunn.

Deretter finn vi behovet for **tilhøyrse**, det vil seie behov for kontakt og relasjonar, vennskap, samvær med andre, tilhøyrse og kjærleik. Dette oppnår ein gjennom gode venner, kollegaar, partnarar, tilhøyre ei gruppe, bli verdsatt av andre i sosiale omgjevnadar som gjev aksept og støtte. Retta til informantane i denne undersøkinga, kan det handle om tilrettelegging av gode samarbeidsforhold, ha sosialt samvær og oppleve venskap med kollegaer.

Det fjerde behovet er **anerkjenning** – eit vekstbehov som er kjenneteikna ved det ikkje er retta mot å dekke ein underskuddstilstand, slik som dei underliggande behova i pyramiden. Her handlar det om individet sin moglegheit til personleg vekst. Det første trinnet i denne prosessen, er å utvikle god sjølvrespekt og få anerkjenning frå andre menneskjer. Ynskjet om

å ha status og prestisje, nyte suksess i livet og nyte andre sin aktelse, er sentrale behov på dette nivået. I følge Kaufmann og Kaufmann (2009) er denne motivasjonsmekanismen av stor betydning i arbeidslivet, der det å gje tilbakemeldingar er ein effektiv ansporande psykologi. Opp mot min egen gruppe med informantar kan dette vere av betydning, da tilbakemeldingar gjev grunnlag for meistringsfølelse.

På toppen av hierarkiet finn ein behovet for **sjølvaktualisering**. Dette er et umettelig behov som dreier seg om å utvikle de anlegg, evner og talent ein er født med. Å kunne realisere sine potensial, omfattar å utvikle og bruke egne evner, talent og dyktighet. Målet er personleg vekst i utvikling og kreativitet i eit skapande arbeid. Ynsket er å ha eit arbeid som er krevjande og stimulerande med utfordrande oppgåver, der ein har fridom til egne val og løysningar og ser resultata av egen innsats (Haukedal, 2010). Å realisere seg sjølv og bruke sin dyktighet, er ofte målet til dei som deltek i arbeidspraksis i NAV. Resultatet til mange av deltakarane, er at innsatsen dei legg i arbeidspraksis fører dei ut i ordinært arbeid etterpå, sett på som eit resultat. Det kan også tenkast at resultat kan knytt til det å medverke i planlegging og utforming av eget tiltak, der resultatet er å få ein tilpassa og god praksis.

5.1.1.2 Alderfers ERG- teori

Alderfer sin teori frå 1972 kan betraktast som ei vidareutvikling av Maslows teori (Haukedal, 2010). Alderfer sin teori samanfatar tre grunnbehov forkorta til «ERG», som står for: eksistensbehov (Existence), relasjonsbehov (Relatedness) og vekstbehov (Growth). Disse er hierarkisk ordna, men i motsetning til Maslow, vil aktivisering kunne vere mogleg i begge retningar, både oppover og nedover i pyramiden. Alderfer sin teori framstår som meir fleksibel enn Maslows, og kan dermed vere i betre samsvar med nyare forskingsresultat om menneskeleg motivasjon. Kaufmann & Kaufmann (2009) har samanfatta Maslows behovshierarki og Alderfers ERG teori til:

1. Eksistensbehov, som fokuserer på fysiologiske og sikkerhetsbehov
2. Relasjonsbehov, med fokus på sosiale behov (jfr. Maslow)
3. Vekstbehov, med fokus på aktelse og sjølvaktualisering

Alderfer bryter med Maslow ved å seie at vi ikkje berre beveger oss oppover i behovshierarkiet og at det berre er eitt dominerande behov som engasjerer individets

handlingar. Alderfer hevder at fleire behov kan vere aktive på same nivå og same tid, samt at det er mogleg å bevege seg både oppover og nedover i hierarkiet (ibid.).

5.1.1.3 McClellands behovsteori

David McClellands behovsteori kan betraktes som en generell teori som omhandlar grunnleggande motivasjonsprinsipp, i motsetning til meir spesifikke faktorar for å auke motivasjonen (Haukedal, 2010).

McClellands behovsteori inneheld tre typar behov:

1. Prestasjonsbehov – tiltrekking av personlig ansvar. Ei indre motivasjonskjelde, med håp om suksess i motsetning til frykt for å mislukkast.
2. Kontaktbehov – nær omgang med andre menneske.
3. Maktbehov – ønske om innflytelse og gjennomslag for egne idear og synspunkt.

Prestasjonsbehovet blir sett på som ei indre motivasjonskjelde. Det betegnar trongen vi menneske har til å utføre noko bra i forhold til ein kvalitetsstandard. Prestasjonsmotivasjon inneberer ein positiv holdning til det å mestre, og er drevet av eit ønske om belønning. Ein person med høg prestasjonsmotivasjon vil søke å gjere sitt beste uansett belønning. Det kan like mykje vere frykta for å mislukkast, som ønsket om å lukkast som er drivarar (ibid.).

5.1.2 Kognitive teoriar

I den teorien eg så langt har presentert, blir dei underliggende motivasjonskreftene betrakta som djuptsittande behov som styrer oss utan at vi har ei helt klar bevissthet om kva som får oss til å handle som vi gjer. Disse kreftene er reelle nok. Men i følge Kaufmann og Kaufmann (2009) må ein ikkje gløyme det faktum at menneske er bevisste, rasjonelle beslutningstakarar som handlar. Kognitiv teori handlar om at handling ofte er eit resultat av heilt rasjonelle, bevisste val, der motivert åtferd utløysast av forventningar om måloppnåing og belønning (ibid.).

5.1.2.1 Vrooms forventningsteori

Kognitive teoriar om motivasjon i arbeidslivet omfattar forventningsteoriar. Her blir det lagt vekt på at menneske er motiverte for å arbeide når dei forventar at arbeid vil få konsekvensar for belønninga. Belønninga kan vere i form av ytre belønningar som *løn eller andre materielle verdiar*. Det kan òg vere ei *indre tilfredsstillelse* ein får ved utførelse av eit

arbeid. Motivasjonen vil vere større dersom ein person har høg subjektiv forventning om at innsatsen ein legger i arbeidet fører til belønning. Belønninga må midlertid ha verdi for vedkommande (ibid.). Ein verdi seier noko om kva som er viktig for den enkelte, det blir derfor viktig for ungdom å ha eit eigendomsforhold til arbeidspraksisen sin slik at dei ser poenget med å arbeide for å oppnå eit resultat.

Vrooms forventningsteori viser altså at menneske tar rasjonelle avgjersler basert på forventningar om framtida og ønskelige utfall. Forventningane bygger på at innsats gjev resultat, og at resultat gjev belønning. Dette kjem til uttrykk i at ein legger inn stor innsats i jobben når ein meiner resultatet er verdt strevet. Belønninga må såleis ha verdi for individet. Det må også vere ei rolleavklaring i forhold til kva som forventast av den enkelte - dersom det er stor uoverensstemmelse mellom tildelte oppgåver og arbeidstakarens oppleving av jobbinnhald, kan det oppstå motivasjonsproblem og konflikstar. Det vil vere den subjektive forventning om kva eins innsats vil føre til, og korleis type og korleis grad av belønning ein vil få. Belønningar kan vere lønn, men også indre tilfredsstilling (ibid.).

5.1.2.2 Målsettingsteoriar

Innan motivasjonsteori har Edwin Locke og Gary P. Latham (Kaufmann & Kaufmann, 2009) utvikla teoriar om målsetting. Ein målsettingsteori forklarar motivasjonskrafta til å ligge i *arbeidet mot eit bestemt mål*. Målet fortel kva ein trengjer å gjere, og korleis innsats som er naudsynt for å kome dit. Spesifikke og konkrete mål blir betrakta som meir motivarande enn generelle og vage mål. Vanskelige og krevjande mål kan ha større motivasjonskraft enn lette mål, så lenge måla blir akseptert. Akseptering kan bli oppnådd ved å bli inkludert i målsettingsfasen (ibid.). I arbeidet mot eit mål, er positive tilbakemeldingar ansett å gje større yting, enn å få ingen tilbakemelding. Av modererande faktorar finst:

1. Målforpliktelse – den enkelte føler seg forplikta til å følgje opp målsettinga
2. Individets subjektive mestringssevne – høg mestringssevne utløyser store anstrengingar, der ein reagerer offensivt og positivt på vanskelige oppgåver.

Målet blir sett på som ei som ei kjelde til motivasjon, men det føreset at ein føler seg forplikta og har høg subjektiv mestringssevne. Mestringssevna inneberer at ein oppfattar seg som kompetent og dyktig nok for å realisere måla (ibid.).

5.1.3 Sosiale teoriar

I den førre teorien var ein oppteken av individet i forhold til arbeidet sin ibuande motivasjonsverdi. I sosiale motivasjonsteoriar derimot, er ein oppteken av korleis individet si oppleving av sitt forhold til medarbeidarane kan virke demotiverande, eller motiverande. Her er det særleg betraktningar om ulike former for rettferdighet som er vesentleg for variasjonar i motivert åtferd. Denne rettferdigheten baserast ofte på samanlikningar med andre. Dømesvis; dersom arbeidsmiljøet blir opplevd som godt, der medarbeidarane er trygge på kvarandre, er moglegheita stor for at arbeidsmiljøet verkar motiverande på arbeidstakarane (ibid.).

5.1.3.1 Likeverdsteori

Likeverdsteori er ein motivasjonsteori som viser likeverd som en motivasjonsfaktor (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Den viser at belønning er ein relativ størrelse, der ein samanliknar egen innsats og sitt utbytte mot andre sin innsats og utbytte. Dersom dette forholdet blir betrakta som balansert og likt, eksisterer det en likeverdstilstand som oppfattast rettferdig og tilfredsstillande. Men dersom det er et ulikt forhold, vil dette bli oppfatta som en likeverdsspenning. Denne likeverdsspenningen vil påvirke motivasjonen, og kan komme til utslag i at ein yter mindre og/eller avsluttar sitt engasjement. På den andre sida kan likeverdsspenninga kome til uttrykk ved auka produksjon. Dersom det er ubalanse i innsats og utbytte ved at ein mottar for mykje utbytte i forhold til egen innsats, vil ikkje dette nødvendigvis gje auka motivasjon (ibid.).

I samanlikning av egen innsats/utbytte i forhold til andre, kan dette gjerast ved å vurdere:

1. **Sjølv-intern:** ein samanliknar noverande jobbsituasjon med tidlegare jobbsituasjonar i same bedrift.
2. **Sjølv-ekstern:** ein samanliknar noverande jobbsituasjon med tidligare jobbsituasjonar, men i forskjellige bedrifter.
3. **Andre-intern:** ein samanliknar seg sjølv med andre på same arbeidsplass.
4. **Andre- ekstern:** ein samanliknar seg sjølv med andre i forskjellige bedrifter.

Innanfor disse fire nivåa er det spesielt *lønn, utdanning og ansiennitet* ein samanliknar, og dette henger ofte saman med kvar på «rangstigen» ein føler at ein er, eller ønskjer å vere (ibid.). Interne forskjellar vil vere eit meir følsamt element dersom ein har lav utdanning og

lav løn ettersom ein da oftare samanliknar seg sjølv med andre i utanforståande bedrifter (ibid.). Ut i frå eit likeverdsteori-perspektiv, kan likeverdige arbeidstakarar, (med same utdanning, erfaring, alder, osb.) som ikkje mottar same belønning, føle ein urettferdighet. Likskap blir dermed ein motivasjonsfaktor som kan gje store utslag, enten som motiverande, eller demotiverande.

I følgje likeverdsteorien vil motivasjonen synke dersom det er ein utbredt følelse av urettferdighet. For å unngå urettferdighet er det viktig at leiinga behandlar sine medarbeidarar med høflegheit og respekt. Dette kan gjerast ved å gje regelmessige tilbakemeldingar, samt opne for tovegs kommunikasjon ved at tilsette får ytre egne synspunkt og meiningar. Det er vidare viktig å gje grunngjevne forklaringar på dei avgjerder som blir fatta. Spesielt dersom det dreier seg om å gjere rede for reglar og retningslinjer for vurdering av tilsette sin innsats. Dårlige grunngjevingar kan lett føre til førestellingar om urettferdig behandling, som igjen fører til at jobbmotivasjonen svekkast (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

5.1.3.2 Teori om rettferdighet i prosedyrar

Teorien om rettferdighet i prosedyrar, retter seg mot fordeling av goder, ved at disse blir opplevd som rettferdige (ibid.). Det kan omfatte prosedyrar for fordeling av goder som opprykk, ønsket ferietid, fleksitid, lån av firmahytte og andre goder utover lønn. Dersom det ikkje er klare regler for denne fordelinga, eller kriteriene for fordelinga ikkje er kjent, vil det kunne skape misnøye og dårlig jobbmotivasjon på grunn av førestellingar om urettferdig behandling.

Den enkelte sin motivasjon blir påverka av den subjektive opplevinga av rettferdighet i prosedyrane som blir nytta. Dette vil omhandle korleis medarbeidarane blir behandla, og korleis dei blir informert. Dersom prosedyrane og måten leiinga går fram på blir opplevd som urettferdig, vil motivasjonen kunne svekkast (ibid.).

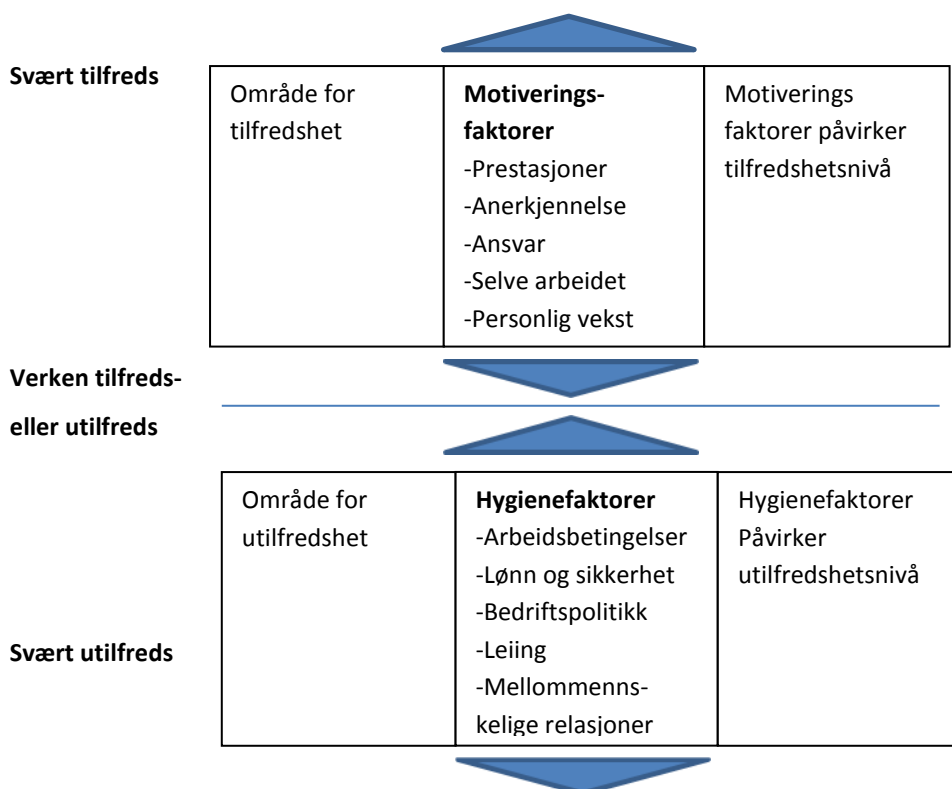
5.1.4 Jobbkarakteristika teori

I følgje Kaufmann og Kaufmann (2009) har det lenge vore kjent at *eigenskapar ved sjølve jobben* påverkar arbeidstakarane sin motivasjon og prestasjon. *Jobbkarakteristika-modeller* er ei fellesnemning på teoriar som omhandlar dette forholdet.

5.1.4.1 Herzbergs tofaktorteori

Herzbergs tofaktorteori er ein modell under jobbkarakteristikamodeller, modeller med utgangspunkt i holdningar til sjølve jobben. Tofaktorteorien består av en *motivasjonsfaktor* og en *hygienefaktor*. Førstnemnde har en meir langvarig verknad på forhold til arbeidet enn det hygienefaktoren har, og motivasjonen påverkast i form av sjølve arbeidet, prestasjon, ansvar og fullføring. Motivasjonsfaktoren kan seiast å vere relatert til person-arbeid og innhaldet i jobben. Går ein over på hygienefaktoren, er det blant anna temperatur og plassmangel det blir teke omsyn til, men også leiarnivå når det gjeld tekniske ferdigheter, arbeidsforhold, forhold mellom under- og overordna, og trygghet i både arbeids- og privatliv.

Kaufmann og Kaufmann (2009) nemner konklusjonar Herzberg hadde rundt tofaktorteorien. Konklusjonane var blant anna at det ved mangel på nærvær av hygienefaktorane vil oppstå mistrivsel, men at direkte trivsel ikkje vil vere eit resultat ved motsatt tilfelle. Motivasjonsfaktorane derimot vil skape trivsel dersom dei er til stede, men ikkje direkte mistrivsel om de ikkje er til stade. Ser ein på teorien til Kaufmann og Kaufmann (2009) kjem det fram at Herzberg gjennomførte intervju av hundrevis av arbeidarar som skulle beskrive kvar sin situasjon på arbeidsplassen som førte til henholdsvis trivsel, og mistrivsel. Dette gjorde at Herzberg kom med tofaktorteorien, for å lage et skilje mellom motiveringsfaktoren og hygienefaktoren (sjå figur).



Figur 4.5. Herzbergs teori om motiverings- og hygienefaktorer (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

For å oppnå eit høgare nivå av trivsel og eit lågare nivå av ikkje-mistrivsel må ein prøve å kombinere motivasjon- og hygienefaktorane på ein best mogleg måte. Herzberg meinte at begge faktorane bør vere tilfredsstilt for å oppnå optimal yting. Han generelle konklusjonar var, at:

1. Hygienefaktorane kan skape mistrivsel i den grad dei ikkje er til stede, men ikkje trivsel om dei er til stede.
2. Motivasjonsfaktorane skaper trivsel i den grad dei er til stede, men ikkje mistrivsel dersom dei ikkje er til stede.

I teorien blir det peika på sentrale trekk som er antekne å vere relevante for korleis som helst jobb. Jo meir ein jobb er prega av desse trekka, desto meir eigna er den til å engasjere individet sin indre motivasjon for arbeidet.

1. Variasjon i ferdigheter handlar om å få moglegheita til å bruke forskjellige evner, ferdigheter og kunnskap i jobben.
2. Oppgåveidentitet betegnar arbeid som går ut på å fullføre arbeidsoppgåvene.
3. Oppgåvebetyding dreier seg om i korleis grad ein arbeidstakar kan sjå meininga med den jobben ein gjer.
4. Autonomi handlar om korleis grad ein arbeidstakar har kontroll over og ansvar for egen arbeidssituasjon.
5. Tilbakemelding handlar om i korleis grad ein får informasjon om resultata av arbeidet ein gjer. Tilbakemeldingar på utførsle vil gje framgang, samt at det er viktig for motivasjonen. Det er også viktig for å kunne lære av sine erfaringar.

5.2 Oppsummering og betydning for problemstillinga

TEORI	KJENNETEIKN
BEHOVSTEORI	Oppfylld av behov som kan vere både fysiologiske eller eit produkt av læring, og mennesket si åtferd deretter.
KOGNITIV TEORI	Forventningar om belønning, måloppnåing, sjølvtying og evalueringar av kjelder til motivasjon resulterer i motivasjon
SOSIALE TEORiar	Urettferdighet vs. rettferdighet, og likhet vs. ulikhet i forbindelse med arbeidsplassen, kollegaer og fordeling av oppgåver og belønning.
JOBbkARAKTERISTIKKA	Motiverande og demotiverande element i sjølve jobben, og korleis enkelte faktorar må vere til stade, enten samla eller kvar for seg.

(Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Behovsteori: problemstillinga kan finne forklaringar med utgangspunkt i Maslows behovshierarki. Det kan tenkast at spesielt behova for tilhørighet, anerkjennelse og sjølvaktualisering er viktige grunnelement for ungdom sin motivasjon.

Kognitiv teori: problemstillinga kan òg finne forklaringar i denne teorien. Teorien forklarar at motivert åtferd utløysast av forventningar om måloppnåing (ibid.). Knytt til min informantgruppe, kan dette vere forventning om at brukarmedverknad fører til ein individuelt tilpassa- og god praksis, eller forventningar om at arbeidet dei utfører, vil gje dei ordinært arbeid i framtida.

Sosial teori: denne motivasjonsteorien viser til samanlikning av likeverd og rettferdighet. Likeverdsteori viser til samanlikning av egen mot andre sin innsats og utbytte. I tidligare kunnskap om suksessfaktorar for unge i praksis, blir sjeldan samanlikning med andre nemnt som ein avgjerande faktor for motivasjon. Det blir derfor interessant å registrere om mi gruppe av informantar har opplevingar som kan støttast til denne teorien.

Jobbkarakteristikka: jobbkarakteristikateorier gjev moglegheit til å vise hygienefaktorar, som arbeidsmiljø og sosiale relasjonar for unngå demotivering. Teorien gjev også moglegheit til vise motiveringsfaktorar, som prestasjonar, anerkjennelse, arbeidet i seg sjølv og personlig vekst som grunnar til trivsel og motivasjon hjå ungdommen i denne forskinga.

5.3 Deltaking og mestring - Empowerment som bærande prinsipp

I dei førre avsnitta som omhandlar teori om motivasjon, blir tema «mestring», nemnt under kognitiv målsettingsteori, men sett bort i frå det, er tema nærmast utelatt. Sidan mestring er ein sentral faktor som påverkar motivasjon, ynskjer eg å kome nærmare inn på dette no. I NOU (1998:18) står det at brukarmedverknad legg til rette for mestring. Dermed blir det naturleg at teori om brukarmedverknad også kjem med her. Innleiingsvis ynskjer eg å sjå desse begrepa under eit empowermentperspektiv.

Som det vert hevda i NOU (1998:18) er personer som over lengre tid oppheld seg i marginaliserte og/eller spesielt krevjande situasjonar, og som opplever maktesløshet og mangel på kontroll over egen livssituasjon, meir utsatt for sjukdom. Empowerment rettar seg mot denne mangel på kontroll ved å fremme deltaking i aktiviteter, og ved å fremme ei tru hjå folk på at dei kan kontrollere sin verden. Ein kort og samanfatta definisjon av empowerment på norsk er:

«Empowerment er et mål og en prosess hvor brukerne individuelt og/eller kollektivt kan velge å ta økt kontroll over eget liv ved å påvirke egne livsbetingelser og ved å ha innflytelse i tiltak og tjenester som kan gi bedre levekår og livskvalitet»
(Slettebø, Brodtkorb, Dietrichson og Lyhne, 2011/10, s. 20).

I ei slik forståing av Empowerment blir det forventa at brukarane, i tillegg til å påvirke egne tiltak, skal ha innflytelse på dei som utøver kontrollen over deira livsbetingelsar.

Brukarmedverknad er altså eit viktig element i empowermentttenkinga.

5.3.1 Brukarmedverknad som teoretisk begrep

Brukarmedverknad har lenge vore både eit mål og et virkemiddel i sosialfaglig arbeid, og heller ikkje dette begrepet er eintydig. Ein måte å definere brukarmedverknad, er «de som berøres av en beslutning, eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosessen og utformingen av hjelpetilbudet» (St. meld. Nr. 34, 1996-97, s. 29).

For at brukaren si deltaking skal fortene å bli kalla for medverknad, bør deltakinga ha reell innflytelse. Elles blir brukaren meir eit gissel i beslutningsprosessen enn ein leverandør av premisser og løysingsforslag (Aasbrenn, 2010). Som definisjonen over uttrykker, handlar brukarmedverknad om å ta brukarane aktiv med når tenesta utviklast, som til døme i planlegginga av ein arbeidspraksis i NAV. Som regel deltek brukarane personleg, men dei kan også vere representert gjennom ein talsperson.

I følgje Aasbrenn (2010) er brukardialogen delvis praktisk grunngjeve. Det er forventa at brukarane sit inne med kunnskap og kompetanse som den profesjonelle ikkje har, og kan dermed tilføre ei sak nye perspektiv og moment. Brukarkompetansen supplerer med andre ord fagkompetansen. I tillegg erfarer ein ofte at den relasjonen som blir skapt gjennom brukarmedverknad, bidreg til gode prosessar (ibid.). Utrygghet og motstand som lett oppstår når brukarane får ei løysing trædd ned over hovudet kan erstattast av eit eigndomsforhold til løysingane. Beslutningane blir forankra og får en legitimitet dei elles ikkje ville hatt (ibid.).

Brukarmedverknad kan gå føre seg på fleire nivå. Det er vanleg å skilje mellom individuell og kollektiv medverknad. Med individuell medverknad er formålet at den enkelte har innflytelse i eiga sak. Dette inneberer at den enkelte skal bli hørt og få anledning til å kome med forslag til kva som kan gjerast og at desse forslaga blir tillagt vekt i utforminga. I samband med ungdom som skal i arbeidspraksis via NAV, handlar dette om at ungdommen skal få kome med ynskje til arbeidspraksis, og at utforminga av denne skjer saman med ungdommen. Brukarmedverknad på systemnivå inneberer at brukarar deltek på arenaer der dei deler erfaringar, fordi det er noko som opptek fleire. Innhenting av brukarerfaringar gjennom til døme denne masteroppgåva kategoriserst gjerne som brukarmedverknad på systemnivå (ibid.).

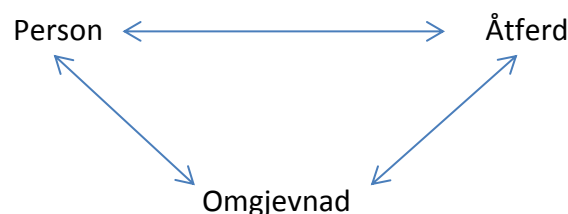
Det er sagt at deltaking skaper rom for mestring (NOU, 1998:18). Kva «mestring» som teoretiske begrepet betyr, skal eg kome nærmare inn på i neste avsnitt.

5.3.2 Mestring som teoretisk begrep

Å mestre er dei anstrengingar vi gjer for å mestre indre krav og krav frå omgjevnadane (Knardal, 2002). Det er minst to faktorar som bestemmer oppfatninga av mestring, og det er graden av overensstemming mellom krav og utførsle, og kvaliteten på tilbakemelding ein får

på utførsle og åtferd. Mestring refererer til oppfatning om å ha produsert eit godt resultat (Knardahl, 1997).

Manger (2005) viser til Bandura (1997) som meiner at dei konsekvensar som utførte handlingar har hatt, vil virke bestemmande for framtidig åtferd. Sentralt i Banduras teori er den engelske betegninga "self-efficacy", oversett til norsk som "mestringsforventning". Dette seier noko om individets tru på egen mestringsevne. Bandura meiner slike forventningar er viktige for kva slags aktiviteter vi vil begi oss inn på, og kor mykje energi vi investerer i gjennomføringa. Har vi lita tru på at vi greier det, blir innsatsen relativt lunken. Jo betre tru på resultatet, desto meir energi setter vi inn. Den subjektive mestringsevna blir derfor viktig for menneske sin motivasjon (ibid.). Bandura drøfter menneskeleg læring innanfor ei ramme der det er gjensidig interaksjon mellom personens åtferd, forhold i omgjevnadane og personlege forhold.



(Manger (2010) Figur 1. s. 83)

Innanfor modellen er ei forventning om mestring og ei forventning om utbytte sentrale forhold. Forventninga om mestring er igjen påverka av individets tidligare og noverande samhandling med eit læringshemma eller læringsfremma miljø (ibid.). Bandura meiner at den som lærer, tar meir initiativ, jobba hardare og er meir uthaldande i oppgåver ein bedømmer seg sjølv som god til å løyse. Forventning om mestring er i følge Bandura situasjonsspesifikk. Det betyr at høg grad av «self efficacy» innan eit område ikkje nødvendigvis fører til høg grad av «self efficacy» innan eit anna område. Individet sine vurderingar om tru på egne ferdigheter med omsyn til å nå bestemte mål, kan variere frå situasjon til situasjon. Til døme kan ein vere god til å skrive oppgåver, men samtidig vere ein dårleg talar i forsamlingar. «Self efficacy» varierer derfor, noko som gjer at dette ikkje er eit stabilt personlighetstrekk (Manger, 2005).

Sett i ein generell samanheng blir begrepet brukt på bakgrunn av en tankegang der ein tenker seg at høg grad av mestring i ulike spesifikke situasjonar kan generaliserast til ein

meir generell oppleving av og tillit til egen mestringsevne (ibid.). Denne måten å sjå på begrepet gjer «self-efficacy» til en stabil personlig kompetanse, eit personlighetstrekk, som kan forklare åtferd uavhengig av spesifikk kontekst. Dersom vi har lykkast med ei oppgåve, eller har taklet ein utfordring på en god måte, blir det danna forventningar om at ein vil mestre ein liknande hending seinare. Det gjev læring om egne ressursar og evner og former måten vi vurderer liknande situasjonar i framtida. Hukommelsen blir bygd opp med eit repertoar av løysningar som vi kan anvende. Vi veit noko om korleis vi reagerer og korleis våre evner og ressursar fungerer (ibid.). Knardahl (2011) viser til forskning som seier at «feedback», altså tilbakemeldingar gjer det mogleg for oss å avgjere om handlingane våre var vellykka, eller ikkje. Tilbakemeldingar vil altså vere med å danne ei forventning om at vi også i framtida vil kunne mestre. Ein aukar på den måten sjølvfølelsen og tryggheten for å mestre vidare i livet.

Positiv «self efficacy» betyr altså å tru på at ein sjølv er i stand til å gjennomføre ei aktuell handling. I tillegg handlar det om å tru på at denne åtferda vil føre til et ønska utfall (ibid.). Det betyr at individets mestringsforventning i forhold til å oppnå et visst resultat, eller nå et visst mål, er relatert til i korleis grad personen har tru på at han eller ho kan oppnå ønska resultat eller nå målet (Manger, 2005). Når individet taklar ein vanskelig situasjon godt, registrerast dette som positive erfaringar som vil bidra til ein oppfatning av mestring av omgjevnadar og egne følelsar. Dette vil igjen påverke sjølvtiliten og dei grunnleggande forventningar om seg sjølv og verda omkring. Ein kan seie at individet si tru på egen mestring, mestringsforventning, er summen av tidligare mestringserfaringar, læring frå bilete og modeller frå røyndommen, egen tru på seg sjølv og dei følelsemessige tilstander individet finn seg i. «Self efficacy» er derfor ingen statisk tilstand, men ein læringsprosess. Graden av opplevd mestringsevne kan endrast og styrkes gjennom hele livet (ibid.).

Negative erfaringar frå tidligare forsøk vil redusere mestringsforventninga, fordi gjentatt negative erfaringar vil bidra til at ein etter kort tid slutter å ta initiativ til handling (ibid.). Ein slik uheldig åtferd blir ofte kalla "lært hjelpeløshet" (Manger, 2005). Hjelpeløsheten kjem frå ein oppleving av at ein ikkje veit kva ein skal gjere for å få det resultat ein ynskjer (ibid.). Dei negative resultata av egne handlingar fører til ein tendens til å bruke passive mestringsforsøk, eller til at ein utviklar forventningar om at verda er meningslaus og truande, og at ein sjølv har lite å stille opp med (ibid.). Dette kan gje ei tilstand av

”håpløshet” som inneberer at ein føler seg sikker på at alle handlingar ein gjer vil resultere i negative konsekvensar (Marklund, 2005). Både hjelpeløshet og håpløshet er tilstander der motivasjon til å handtere situasjonen er nærmast fråverande (Ursin, 2004).

Teorien bygger også på at ein i tillegg til egen erfaring også styrast og påverkast av egne tankar og følelsar, som til døme ved at ein er i stand til å observere andre og utnytte deira erfaringar. Dersom vi ser at andre kan utføre bestemte handlingar, styrker dette vår egen mestringsforventning ved at vi får tru på at også vi kan utføre den same handlinga (Torp, 2005). Ungdom som er nykommarar i arbeidslivet, kan imitere åtferd hjå personer dei respekterer. Bandura legg vekt på denne betydninga av læring. Han meiner at all læring regulerast gjennom kognitive prosesser som vurdering av egen kapasitet, forventning til resultatet av åtferda og opplevd miljømessige muligheiter og begrensningar (Johnsen og Pallesen, 2005). Observasjon av kva andre menneske gjer eller seier, og korleis reaksjon i form av straff eller belønning desse opplever er døme på dette. Gjennom å observere sine kollegaer kan dei unge lære mykje om kulturen i avdelinga, korleis spilleregler som i praksis styrer samhandling i verksemda, og om framtidig rolle. Den unge kan sjølv velje å prøve ut eller kopiere andre si åtferd, eventuelt velje og ikkje gjere det (Dagsland og Einarsen, 2005) (Haukedal, 2010).

Ungdommane kan utvikle egne forventningar om kva han eller ho vil kunne mestre av oppgåver og krav, og dermed også kva som ikkje er realistisk å få til. Dersom ein ung medarbeidar ikkje sjølv trur at han vil kunne klare det som ein kollega utfører, så vil han heller ikkje dra nytte av observasjonen. Nokon unge vil kunne ha urealistisk høg mestringsforventning, medan andre vil ha for lav slik forventning. Dei som har høg vil kanskje kunne ta på seg oppgåver som han eller ho ikkje har føresetnadar for å mestre, medan dei med lav kanskje ikkje vil prøve ut det dei har sett andre gjere, av redsel for å mislykkast (Dagsland og Einarsen, 2005).

Korleis val som blir gjort av den nye unge medarbeidaren vil vere påverka av ei rekke individuelle faktorar, slik som respekt for seg sjølv, sjølvstendighet og sjølvopplevd mestringsforventning. Ungdom med høg grad av disse faktorane stoler i stor grad på egne ressursar i nye situasjonar. Dei søker ikkje naudsynt etter rollemodellar, ettersom deira egne positive forventningar til å mestre jobben fører til at de ikkje er redde for sjølv å vere

utforskande i arbeidssituasjonen (ibid.). Generelt antek ein at dei med høg mestringsforventning vil reagere mindre på utfordringar. Dersom ein har forventningar om å klare ei oppgåve, trengjer ein ikkje å mobilisere så store anstrengingar for å mestre (Knardahl, 2011). Menneske med lav sjølvfølelse derimot, vil i større grad vere avhengig av andre (Dagsland og Einarsen, 2005). Når dei opplever at oppgåvene overgår egne ressursar, det vil seie ein opplev lav «self efficacy», kan dei reagere med å dempe motivasjonen for oppgåva. De lar vere å engasjere seg. Dette kan vere ein hensiktsmessig mestringsstrategi som kan beskytte mot negative emosjonar og kroppslige reaksjonar (ibid.).

Antonowsky beskriver en "følelse av samanheng" (sense of coherence), som betyr at oppleving av mestring henger saman med om ting som skjer opplevast som meningsfulle, at dei er handterbare og at dei har et samanheng (Antonowsky, 1987). Ein person med høg grad av "sense of coherence" tenderer antakelig til å oppleve omgjevnaden som meir meningsfull. Han eller hennar oppfatning av sine mestringsforsøk vil ha betydning for holdningar og grunnleggande antaking om verda. Mestringsopplevinga kan antakelig forme antakelsane om at begivenheter som skjer generelt er meningsfulle og kontrollerbare (Knardahl, 2002).

Antonowsky hevda at forståing av samanheng er ein individuell eigenskap og i liten grad ein kulturell faktor. Han meinte at eit menneske si tiltru til egen mestringsevne er etablert ved ca. 30 års alder og at det deretter er usannsynlig at denne kan endrast i særlig stor grad i det seinare livet (Antonowsky, 1987, s. 163). Det at ein har ein følelse av at situasjonen ein er i er begripelig, det vil seie at ein forstår og kan forklare det som skjer. Om situasjonen er handterbar slik at ein kan påverke det som skjer, er ein anna viktig faktor. Sist, i følge Antonowsky, er det å oppleve mening med det som skjer viktig for å oppleve mestring (Antonowsky, 1987). Dette er i tråd med Arbeidsmiljølovens formålsparagraf som i sitt første punkt understreker viktigheten av å ha en meningsfull arbeidssituasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005). Dette betyr at det å legge til rette for et godt arbeidsmiljø der medarbeidarar har ein oppleving av å forstå, kunne handtere og sjå en mening i arbeidsoppgåvene er viktige faktorar i forhold til motivasjon i arbeid.

KAPITTEL 5

6. PRESENTASJON AV FUNN, ANALYSE OG DRØFTING

Problemstillinga i denne oppgåva er: «Kva er det ungdommen sjølv opplever har påverka motivasjonen under i arbeidspraksis i ordinær verksemd?».

I dette kapittelet blir innsamla data analysert opp mot teori og drøfta. Analysen er inndelt etter følgjande tema: mestring, brukarmedverknad, relasjonar og oppfølging.

6.1 Mestring

Å mestre i jobben er viktig for å skape og vedlikehalde motivasjon hjå den enkelte (Mandal, 2010). Å mestre kan handle om indre krav ein har til seg sjølv, og krav frå omgjevnaden. Men kva er det som skaper mestringsfølelse hjå ungdommen? Og korleis skaper dette motivasjon?

I intervjuar koplar informantane mestring tett saman med økt motivasjon og sjølvtilitt. Dei beskriver korleis motivasjon og sjølvtilitt kjem gjennom sjølve læringsopplevinga. Like gjerne som å skilje mestring, motivasjon og sjølvtilitt som eigne former for utbytte, kan dei forståast som element i ein positiv spiral der mestring, motivasjon og sjølvtilitt forsterka kvarandre gjensidig.

For alle fire ungdommane i intervjuutvalet var det først og fremst *tilbakemeldingar* på det arbeidet dei utførte det utbyttet som gav størst oppleving av mestring:

At du får noko igjen for det du har gjort. For eksempel visst du har gjort noko kjempe bra på jobben og det er ingen som seie det til deg, og at «ah, det er ingen som legge merke til det». Men visst folk seie til deg at du har gjort det veldig bra, da får du liksom mestringsfølelse av det heile. At dei legge merke til ting (Informant 1).

... Også det der med tilbakemelding, det synst eg er veldig viktig, eller verdifult, da. At visst man får det, så mestrer ein jobben. Men det trur eg dei fleste seier. ... For meg er det tilbakemelding uansett eigentleg, om eg gjer noko dårleg eller feil, spesielt om noko er feil, eigentleg. Mest det, fordi ein blir veldig sånn at ein går ein stad og har NAV på seg. Ein blir møtt med «kvifor kan ikkje du jobbe?» eller «kvifor kjem du ikkje ut i arbeid?». Det er veldig mange spørsmål, og da føler ein lettare at ein gjer fortare feil da, blir kanskje litt forsiktig. Ein vil jo gjere ting riktig, så visst ein gjer feil, og veit at ein kjem til å få beskjed visst noko er feil, da veit ein at det blir riktig seinare. Men sjølv sagt, det er fint med ros visst ein er flink. Det og er jo veldig fint! Men eg trur, igjen da, at dei fleste kanskje tenker på ein arbeidsplass at; er man open så er alt mykje enklare og tryggare, og ein kan lettare prestere (Informant 3).

Eg fekk både positive og negative tilbakemeldingar, men det er slik det bør vere. Du kan ikkje bli noko betre visst du ikkje veit kva du har gjort dårleg. Heldt på å seie, det er jo ingen som blir verdsmeister utan å feile, og da er det greitt at noko seier i frå. Tilbakemeldingar er med på å motivere. Det er jo det å føle at du gjer ein god ting og. Da får du liksom meir gnisten, eg får i alle fall det. Det er ikkje alltid ein veit at ein gjer det bra før noko seier det til deg (Informant 4).

Ungdommane fortel at tilbakemeldingar er viktig for å kunne mestre i arbeidet. Informant 1 seier at mestringsfølelsen kjem når ho får tilbakemeldingar på det ho har gjort bra. Dette seier også dei andre informantane. I tillegg til at tilbakemeldingar bør vere positive, seier dei at tilbakemeldingar også bør seie noko om kva som kan bli gjort betre, slik at dei ved neste anledning kan gjere arbeidet riktig. Slike tilbakemeldingar skaper læring, og dermed også mestringsfølelse. Ved å lære slik blir ein «større og sterkare», sa informant 4

Det å få tilbakemeldingar kan vi sjå i samanheng med jobbkarakteristika-teorien, som meiner at tilbakemeldingar styrkar individets indre motivasjon. Teorien understrekar betydinga av at til døme ein leder anstrenger seg på å gje medarbeidarar tilbakemeldingar på utførsle og framgang i arbeidet. Dette er viktig for motivasjonen, men også ein grunnleggande føresetnad for at ein skal kunne lære av sine erfaringar (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Vi kan også sjå på *tilbakemeldingar* i forhold til kognitiv målsettingsteori. I følgje denne teorien ligg motivasjonskrafta i målet med arbeidet, dette bekrefter også mine informantar. Hovudmålet for ungdommane sin praksis, har vore å skaffe ordinært arbeid, der nokon også har hatt delmål. Det kan virke som det for mine informantar er viktig å få tilbakemeldingar for å halde på motivasjonen under tida i arbeidspraksis. Kaufmann og Kaufmann (2009) skriv også dette, at dersom ein får tilbakemelding om resultat vil dette føre til større yting enn ingen tilbakemelding.

Tilbakemeldingar kan bli gjeve på fleire vis, men i følgje Kaufmann og Kaufmann (2009) bør tilbakemelding vere eksakt, noko som altså betyr at det som blir sagt, er direkte, konkret og nyansert nok til at det kan gje grobottn både for læring og for ei positiv, og realistisk sjølvoppfatning. Dermed kan vi sjå på tilbakemeldingar som konsekvensar på utførte handlingar, som vidare vil verke bestemmande for framtidig åtferd (Knardahl, 1997).

Ein viktig moderande faktor, sett i forhold til målsettingsteorien, er individets subjektive mestringssevne. Denne faktoren tek også Bandura (1997) opp i sin teori, men der bruker han

ordet: «self-efficacy», som handlar om individets tru på egen mestringsevne.

Tilbakemeldingar kan i følgje denne teorien gje ei positiv mestringsevne, altså ei oppleving av å få trua på seg sjølv, nettopp fordi ein sannsynligvis utfører arbeidet riktig etter å ha fått tilbakemeldingar. I følgje målsettingsteorien er ei positiv mestringsevne ofte utslagsgjevande for kor vidt ein lukkast med å nå eit mål eller ikkje (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Dei fleste informantane uttrykte å ha fått betre sjølvtilit samt blitt meir positive til seg sjølv gjennom arbeidspraksisen. Ein mogleg forklaring på dette er at dei har fått tilbakemeldingar som har gjeve dei tru. Ein av informantane fortalte følgjande:

Eg var jo veldig klar for å kome meg ut i vanleg ordinært arbeid. Så eg motiverte meg sjølv kvar dag om at «jaa, visst eg jobba her litt til, så kan det hende eg får meg jobb, og visst eg gjer eit bra inntrykk så», det hadde jo eg allereie gjort, «så kan det hende eg får jobb!». Sjølv om eg fekk vite at dei ikkje hadde plass til meg, så tenkte eg «jaja, eg må berre fortsette sånn» (Informant 1).

Ved å studere utsegne kan ein legge merke til at informanten har det som i følgje Manger (2005) blir kalla for høg «self efficacy», som igjen er ei form for indre motivasjon. Høg «self efficacy» handlar om at den enkelte har tru på at ein sjølv kan klare å utføre ei bestemt oppgåve. Denne indre motivasjonen blir påverka av den som lærer eller trenar sin forventning om mestring. Sjølv om denne informanten ikkje fekk ordinær jobb der ho hadde arbeidspraksis, har tidlegare mestringserfaringar lært ho at ho kjem til å klare det dersom «eg berre fortsette sånn». I følgje Bandura (Manger, 2005) har ein person sin forventning om kva som kjem til å skje dersom han eller ho utfører ei bestemt oppgåve betydning for motivasjonen. Relatert til utsagnet kan det verke som at informanten tenkjer at visst ho fortsett slik ho har gjort, kan ho forvente å få seg eit ordinært arbeid seinare. Høg «self efficacy», samt forventning om belønning for å utføre aktiviteten vil saman auke motivasjonen optimalt, meinte Bandura. Tankemåten heng også tett saman med «Vrooms forventningsteori» og «målsettingsteori», som begge er kognitive motivasjonsteoriar. Begge teoriene seier noko om at motivasjonskrafta ligg i at ein forventar «lønn for strevet». I målsettingsteori ligg motivasjonskrafta i arbeidet mot eit bestemt mål. Målet fortel kva ein trengjer å gjere, og korleis innsats som er naudsynt for å kome dit (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Grad av mestringsforventning er avhengig av korleis miljø ein befinn seg i (kjelde). I følgje Bandura er ei forventning om mestring påverka av individets tidligare og noverande

samhandling med eit læringshemma eller læringsfremma miljø. Dei fleste av ungdommane i utvalet hadde vore arbeidsledig i fleire år før dei kom i arbeidspraksis, og som dei sjølv sa gjorde dette tilværet noko negativt med dei. To av informantane fortalte det slik:

Følte meg bedritten, for å seie det sånn, rett og slett udugelig (informant 4).

Eg var veldig negativ, da, tenkte at eg aldri kom til å få meg jobb, sant. ...Kom frå ein tidligare jobb med en tanke om at «du er ikkje bra nok» (informant 1).

Slike utsegn tyder på at ein har vore i læringshemma miljø, noko som igjen kan fortelje oss korleis tankar dei kan ha drege med seg inn i arbeidspraksis. Med slike utgangspunkt er det etter mi meining desto viktigare å kome i arbeidspraksis som legg til rette for mestring og dermed auka mestringsforventning. Ut i frå kva informantane fortel i intervjuet er sjølvtilitt og tru på seg sjølv noko dei fleste seier dei har utvikla. Dette kan bety at arbeidspraksis har vore eit læringsfremma miljø.

I tillegg til å få tilbakemeldingar, var *samsvar mellom krav og utføring* av arbeid også viktig for innverknad på mestring og «self efficacy». Dette kan ha vore krav ein hadde til seg sjølv (indre krav) eller krav frå arbeidsplassen (ytre krav). Den eine av informantane fortalte om sin oppleving knytt til ytre krav:

...at eg kanskje kunne hatt litt høgre feilprosent til å kunne gjere ting feil. At dei [Tiltaket] ikkje forventa at etter so og so lang tid, så skulle eg kunne alt detta der. At du hadde litt meir å gå på, kanskje. For eg kom inn i ein bransje der eg nesten ikkje hadde peiling på noko (informant 2).

Informanten fortel at han skulle ønske han kunne hatt større feilprosent til å kunne gjere ting feil. Ved å lese mellom linjene, kan det tyde på at denne informanten opplevde krava på arbeidsplassen som høge i forhold til kva han klarte å utføre. Det kan vere grunnen til ynskje om at arbeidsplassen kunne hatt større toleranse for at feil kunne skje. På oppfølgingsspørsmål om det gjorde noko med han i arbeidskvardagen, svarte han:

Det gjorde kanskje det når eg var der, at eg småkvidde meg, og håpte at eg ikkje gjorde same feilen dagen etterpå (Informant 2).

Når krav blir for høge, kan det fort opplevast som om oppgåver overgår egne ressursar. I følgje målsettingsteori kan mål som framstår som mindre uopnåelige, dempe

motivasjonskrafta (Ibid.). Eg skal vere forsiktig å påstå at det var slik informanten faktisk opplevde det, men ut i frå svara, kan det tyde på dette. Ved å uttrykke ynskje om at det kunne vore høgare feilprosent, kan det også vere ei usagt side av utsegne, nettopp at når feilprosenten er høg, er «self efficacy» lågare. Dette, saman med grad av tilbakemeldingar kan vidare ha innverknad på korleis han sjølv oppfattar sine egne prestasjonar:

Han var jo fornøgd med det eg gjorde, men det kunne sikkert vore ti gonger betre og. ...At han synt at det eg gjorde kunne vore ti gonger betre.

Når ein uttrykker ein tanke om at det arbeidet ein gjorde kunne ha vore betre, kan det tyde på at vedkommande ikkje har fått nok tilbakemeldingar, eventuelt fått tilbakemeldingar på det som *ikkje* var bra nok.

Ut i frå teori om meistring er det viktig at det er samsvar mellom krav og utføring for at det skal skape meistringsfølelse. I følgje Manger (2005) er det først og fremst ei styrka sjølvoppfatning gjennom positiv læring som fremmer forventning om meistring. Erfaringar med å mislukkast med oppgåver svekker tilsvarande forventningar om å mestre, også kalla lav meistringsforventning. Ein måte å reagere på er å dempe motivasjonen for arbeidet, noko det kan tyde på at denne informanten gjorde då han, på spørsmål frå meg, svarte at han ikkje kunne vore i arbeidspraksisen om igjen dersom han hadde fått tilbodet. følgje Knardahl (2011) kan dette tyde på ein type meistringsstrategi for å beskytte seg sjølv mot negative emosjonar som ein får dersom ein ikkje opplev å mestre.

Det er ikkje alltid like lett å mestre alle arbeidsoppgåver som arbeidspraksisen set krav om. Informant 4 fann fort ut i sin arbeidspraksis kva han klarte, og kva han ikkje klarte like godt. For han var det viktig å fokusere på det han fekk til, og sa derfor i frå:

På den første staden så var eg jo med på alt. Skilt, fresing, litt kapping og sånne ting. Og mekke bil. Så der fikk eg prøvd ein del. Men eg sa i frå at eg likte best å gjere det som eg best klarte å handtere, da. Så det var greitt, det var jo det dei ville og. Eg sa det eg ville, elles hadde eg mista gnisten, sa eg. ... Visst du har en jobb der du klarer å mestre så blir du litt sånn «sjå kva eg klarer» i staden for å vise «sjå kva eg har prøvd på, men som eg ikkje er fornøgd med». Ein blir større og sterkare av å klare noko (informant 4).

Denne ungdommen seier det er viktig å ha arbeidsoppgåver ein mestrar, elles ville han mista «gnisten», også meint som motivasjonen.

I arbeidspraksis er det ofte samanheng mellom ytre krav og indre krav. Indre krav, altså kva krav ein har til seg sjølv, er ofte utgangspunktet for korleis krav som blir stilt frå arbeidsplassen. Dette har sitt utgangspunkt i at arbeidspraksis i ordinær verksemd tek sikte på å vere individuelt tilpassa, slik at ein kan skape mestring. I nokon tilfelle kan ein oppleve at ein ikkje meistrar alt like godt, dette opplevde informant 4. Han sa derfor i frå om kva han ynskte å jobbe mest med. Informant 3 hadde ein viktig erfaring som kan relaterast til dette, der ho påpeika at det handlar om å setje seg mål som «gjev mestringsfølelse i kvardagen».

..at ein ikkje skal ha for høge mål. Ein må starte med seg sjølv, eigentleg, starte der ein er og setje mål ut i frå det. Ein må hugse på at ein gjer det ut i frå seg sjølv (Informant 3).

Informanten tilførrer at dersom mål ikkje bli satt for høgt, så vil ein alltid kunne få til noko:

Ein får alltid til litt. Det der med å ikkje setje mål for høgt, da får ein alltid gjort noko uansett, som regel. Og det er jo en type motivasjon (Informant 3).

Her ser vi ein informant som får motivasjon gjennom å ikkje setje mål for høgt. Ved å setje mål ut i frå kva ein tenkjer ein kan klare å utføre, vil ikkje berre mestringa auke, men også «self efficacy» (Manger, 2005).

6.1.1 Delkonklusjon

I analysen framstår *tilbakemeldingar og samsvar mellom krav og utførsle* som viktig for å kunne få mestringsfølelse, samt auka mestringsforventning. Alle informantane meinte tilbakemeldingar bidrog til at dei i læring, som vidare ga dei mestringsfølelse. Slik auka dei også trua på seg sjølv, noko som styrkar motivasjonen. Teori seier at dersom ein styrkar «self efficacy», aukar på same tid motivasjonen, nettopp fordi ein har tru på at ein klarer å oppnå ei belønning for arbeidet.

Samsvar mellom krav og utførsle var også viktig for alle informantane, då dette ga oppleving av å mestre arbeidet. Viktig her er det at arbeidspraksis er individuelt tilpassa slik at den legg til rette for mestringmoglegheiter. Som den eine informanten sa, er det viktig å ikkje ha for store mål, men mål som er realistiske og som skaper mestringsfølelse i kvardagen.

6.2 Brukarmedverknad

I følgje NAV sine retningslinjer (2014) er brukarmedverknad eit viktig verkemiddel for å oppnå god kvalitet, og ein sentral faktor for å lukkast med arbeidsretta tiltak. Formålet med

brukarmedverknad er at den enkelte skal få innflytelse i eiga sak. Dette inneberer å bli høyrte, samt få anledning til å kome med forslag til utforming av tiltak. Viktig er det at forslaga blir vektlagt. Brukarmedverknad er nedfelt i både Arbeidslinja og NAV-reforma. Begrepet inngår også som eit viktig element i empowermentttenkinga, som handlar om at brukarar får moglegheit til å ta kontroll over eige liv (NOU, 1998:18).

I intervjumaterialet er det variasjon når det gjeld kor mykje ungdommane svarer dei har fått vere med å medverke. 3 av 4 var informantar fortel dei hadde vore med å utforma sin eigen arbeidspraksis. Måten dei var med å utforme på, handla om å sjølv bestemme kvar dei skulle ha praksis, og at denne skulle ta utgangspunkt i interessene:

Det var mitt ønske, så da fekk eg jo det [praksisplassen ho ønska]. Det var sakshandsamaren min som spurte meg kvar eg hadde lyst å jobbe, også nemnde eg [tiltaket] blant andre, ut i frå korleis erfaring eg hadde. Så da ringte sakshandsamaren rundt til dei forskjellige og spurte om dei hadde plass til meg, og da sa [tiltaket] ja (Informant 1).

På oppfølgingsspørsmål om kor viktig det var at ho fekk velje kvar ho ville vere i praksis, svarte ho:

Det synst eg var veldig viktig. Visst eg til døme hadde blitt plassert på ein heilt anna plass, så trur eg ikkje at det hadde gått like bra, men det kunne jo gått bra det òg. Det at eg fekk velje, og gjennomføre valet, synst eg var veldig bra, og positivt at eg vart høyrte av NAV, for eg var vant med å ikkje bli hørt (Informant 1).

Det denne informanten seier er at medverknad for ho har vore å fått bestemme korleis arbeidspraksis ho ville ha, noko ho meiner er ein avgjerande årsak til at praksisen hennar også gjekk «så bra» som den gjorde. Eit av måla med brukarmedverknad er at brukaren sine ynskjer skal bli hørt og vektlagt i utforming av tiltaket, ut i frå utsegne til informanten kan det tyde på at det var nettopp det som skjedde. Også ein anna informant hadde liknande erfaring med brukarmedverknad:

Eg har jo alltid hamna i arbeidspraksisar eg har vore interessert i. Det er eg sjølv som har valt dei. Eg har kanskje fått litt hjelp til å finne ut kva som finst. Dei siste åra har eg tenkt det vanlige. Når eg var å snakke med ein sakshandsmar, så var det det vanlige dei nemnte: «ja, kva med Kiwi? Eller kva med barnehagar?». Men det må jo vere ting som må få deg til å ville gå ut i arbeid også, da (Informant 3).

Akkurat som for den førre informanten, har det for informanten 3 vore viktig å bestemme arbeidspraksisar ut i frå egne interesser. Ho nemner også at ho har fått informasjon om kva

som finst av tiltak. Det kan tyde på at informasjon er ein viktig faktor for å kunne medverke. Vidare seier ho indirekte at dersom ho måtte valt det «vanlige», som var forslaga til NAV, hadde dette eigentleg ikkje motivert ho noko meir til å ville gå ut i arbeid. Felles for begge informantane, ser brukarmedverknad ut til å vere avgjerande for kor vellykka arbeidspraksisen blir, og for motivasjonen til å kome i arbeid.

I teori om brukarmedverknad blir det understreka viktigheten av brukarane si deltaking (Aasbrenn, 2010). Det er dei sjølv som veit best kva dei har behov for, og ofte er deira forslag til løysingar, dei beste og mest effektive. Gjennom brukarmedverknad skaper ein eigedomsforhold til løysingane, dette er viktig for ungdommens framtidige motivasjon. Utan eit eigedomsforhold kan ein bli sittande igjen med ein tanke om at ein får ei løysing trædd ned over hovudet som ein utfører fordi andre har bestemt det for deg. Målsettingsteori bekreftar også dette. Teorien meiner at dersom eit mål skal ha motiverande effekt, må målet vere akseptert hjå den det gjeld. Denne aksepten har same effekt som eigedomsforholdet (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Å velje ut i frå egne interesser kan i følgje Maslows behovsteori (Ibid.) sjåast på som eit behov for sjølvrealisering, som er det høgste nivået behovshierarkiet. Dette er eit umettelig behov som dreier seg om å utvikle dei anlegg, evner og talent ein er født med. Å kunne realisere sine potensial, omfattar å utvikle og bruke sine evner, talent og dyktighet. Målet er personlig vekst, som i følgje Herzberg er ei viktig kjelde til motivasjon (ibid.). Motivasjonen ved brukarmedverknad blir altså til ved å kunne ha fridom til å velje sin egen arbeidspraksis der ein får moglegheita til å blant anna utvikle egne potensial og oppnå personleg vekst (Ibid.)

Ein anna informant opplyser at han derimot ikkje har medverka særleg i val av praksisplass:

Eg sa kva eg helst ville fleire gongar, utan at dei gjorde noko med det. Men så nemnte dei [Tiltaket], og eg sa: «ja, eg får vel prøve da». Så sa dei at: «da prøver du det, går det ikkje, så går det ikkje. Da har du vertfall prøvd» (informant 4).

Denne informanten sa fleire gongar kva han ynskte. I intervjuet fortalte han at han ynskte arbeidspraksis i det han eigentleg skulle ha læringsplass i ved vidaregåande, men som han ikkje fekk likevel. Sjølv om den arbeidspraksisen han fekk ikkje stod til ynsket, viste det seg likevel å få eit positivt utfall:

Eg hadde jo ikkje tenkt meg detta her i det heile tatt, men det viste seg jo å vere noko eg trivst veldig godt med. Det var jo slik eg begynte å like [den type arbeid] (informant 4).

Når ein har ein klar tanke om kva ein kan tenkje seg av arbeidspraksis, er det uheldig at ein ikkje får dette ønske oppfylt. Ein kan påstå at brukarmedverknad sånn sett har vore lite tilstade. Likevel var dette eit tiltak som fungerte bra, og som resulterte i at han i dag har fast jobb innan same type arbeid. På oppfølgingsspørsmål til informant 4 om kva så gjorde at han likte seg, svarte han at «det må ha vore i interessene mine». Dette kan tyde på at NAV har vektlagt hans interesser når dei kom med forslag om nettopp denne type arbeidspraksis.

Det som fungerer på ein person, treng naudsynt ikkje fungere på ein anna person. Informant 2 hadde heller ikkje vore med i val eller utforming av sin eigen praksis. Dette kan nok kome av at «motivasjonen ikkje var så stor» i utgangspunktet, og dermed ikkje like enkelt å kome opp med forslag til kva ein vil. Eg har valt å ta med eit utdrag av samtalen, for å gje best mogleg inntrykk:

Dei [NAV] foreslo at dei kunne kontakte [Tiltaket]

Kva synst du om det da?

Det var heilt greitt, det. Tanken var jo berre å komme meg ut ein plass.

Ok. Var det noko du gjorde i planlegginga?

Nei, det var det ikkje.

Kva med opplæringsplanen din da, var du med å utforma den?

Ja.

Korleis var du med å utforme den, da?

Nei, at eg gjerne ville legge meir vekt på det eg hadde minst erfaring med.

Korleis opplevde du å vere med å bestemme det?

Det har jo eigentleg veldig mykje å seie, for det skal jo gå i ditt tempo og du skal jo trivast med det og.

Mhm. Var det det som faktisk skjedde og?

Det som var mål og det som vart realitet var jo to forskjellige ting. Det var jo ein praksis som eg ikkje var vant med i det heile teke.

Kva gjorde det med din opplevelse av arbeidspraksisen?

Det vart jo meir stress.

I ettertid, kunne du jobba der igjen?

Nei, det trur eg ikkje (Informant 2).

Denne informanten seier han ikkje har vore med å bestemme korleis arbeidspraksis han skulle ha, det fekk NAV bestemme. Det han imidlertid var med å utforme, var opplæringsplanen som viser ei oversikt over arbeidsoppgåver og mål i arbeidspraksisperioden. Det kan tyde på at forslaga hans ikkje vart vektlagt då han seier at «det som var mål og det som var realitet var to forskjellige ting». På spørsmål om han kunne jobba der igjen, så trudde han ikkje det. Ein sentral faktor i praktisering av

brukarmedverknad er at brukar skal kunne kome med forslag, og at desse forslaga blir vektlagt i utforminga. Ut i frå svara til denne informanten kan ein påstå at brukarmedverknad har vore tilstade, men ikkje tilstrekkeleg godt nok. Svara hans tyder på lav motivasjon for arbeidet noko som kan ha årsak i at denne ungdommen hadde andre forventningar om korleis arbeidet kom til å bli enn det som vart realiteten.

Når ein formar ein opplæringsplan, så dannar ein seg forventningar om at oppgåvene og målet med praksisen vil føre til noko ein er tilfreds å jobbe med. Ein slik tankegang kan forklarast ut i frå kognitiv forventningsteori (ibid.) som forklarar åtferd på bakgrunn av forventa belønning. Teorien viser at menneske tar rasjonelle avgjerder basert på forventningar om framtida og ønskelige utfall. Forventningane bygger på at innsats gjev resultat, og at resultat gjev belønning. Dette kjem til uttrykk i at ein legger inn innsats i å til døme utforme opplæringsplanane, når ein meiner resultatet er verdt arbeidet. Belønninga må såleiss ha verdi for individet. Det må også vere ein rolleavklaring i forhold til kva som blir forventa av den enkelte. Dersom det imidlertid er stor uoverensstemmelse mellom tildelte oppgåver og arbeidstakar si oppleving av jobbinnhald, kan det oppstå motivasjonsproblem.

Som tidligare nemnt, er det viktig at ungdommen får eit eigedomsforhold til arbeidspraksisen. Dette kan bidra til ei oppleving av at arbeidet er meningsfylt - meningsfylt fordi ein får halde på med det ein har lyst til. Dersom ein ser ein større mening med den jobben ein gjer, så vil det kunne innverke som ein viktig motivasjonsfaktor. Dette bekreftar informant 3:

Når eg har fått en praksisplass som eg tenkjer eg får nytte av og lærer av uansett, fordi eg veit at det inngår i noko som eg kanskje kan tenke meg å jobbe med seinare, da er jo det en større motivasjon. Eg tenkjer at det må vere noko eg kjenner eg veks på, mot noko, kan du seie (informant 3).

Også denne informanten uttrykker ein tankegang som kan forklarast ut i frå kognitiv forventningsteori. Ho forklarar sin egen motivasjon som eit resultat av at ho forventar å lære seg noko ho kan få bruk for seinare, også sett på som belønning. Her kan det nemnast at informant 3 har planar om å begynne å studere til hausten. Derfor var dette ein viktig verdi hjå denne ungdommen, som kan tenkast å overførast til ei oppleving av meningsfylt arbeid. Hertzberg (Kaufmann og Kaufmann, 2009) hevda at meningsfylt arbeid var viktig som vekstfaktor, det var noko som kunne stimulere og forklare både trivsel og indre motivasjon.

Dersom vekstfaktorar er tilstade i jobben, vil dei kunne gje langvarige positive effektar på utførsle, tilhøyrse og forpliktelse til jobben.

6.2.1 Delkonklusjon

Brukarmedverknad framstår som ein viktig og positiv faktor for motivasjonen. Informantane viste til viktigheten av å sjølv få velje korleis type arbeidspraksis dei skulle vere i. Som mest framtrendande motivasjonsgrunnlag, trekte dei fram det å ha ein praksis som tok utgangspunkt i eigne interesser. Det viser seg at i dei tilfelle der informantane er mest fornøgd og motivert, har NAV lytta og lagt vekt på ungdommen sine egne ynskjer og forslag. Det å velje ut i frå eigne interesser dannar eit eigarskapforhold til arbeidspraksis, som vidare skaper motivasjon. Når eigne interesser er det som motiverer, er dette å sjå på som indre motivasjon. I følgje teori har indre motivasjonskrefter meir stabile og langvarige effekt på motivasjon, enn ytre motivasjon.

6.3 Relasjonar

I arbeidslivsamanheng vil relasjonar til leiarar og kollegaer ha stor betyding for korleis ein trivast og utfoldar seg og lærer (Hetland og Hetland, 2011). Dei basale behova kan dekkast eller truast, i privatlivet vårt, men også i arbeidslivet. Med tanke på at ein tilbringar store delar av tida si på jobben, blir arbeidsplassen ein viktig arena med tanke på å ivareta behovet for tilhøyrse til andre. Under dette avsnittet skal eg sjå nærmare på korleis betyding relasjonar har for ungdommane sin motivasjon.

I skildringa til informantane blir *nære og positive relasjonar* til kollegaer løfta fram som veldig viktig for dei. Dette ga dei stor plass til å fortelje om i intervjuet. Nokon av informantane fortel at dei i tiltaket har blitt møtt og sett av vaksne, som var opptekne av korleis dei hadde det og at dei skulle lukkast, som var tilgjengelege og som bistod med hjelp når dei trengte det:

Når eg kom dit [Tiltaket] så tenkte eg at «herregud, det er jo ingen som kjem til å legge merke til lille meg», men dei gjorde faktisk det. Det viktigaste var jo å få møte fantastiske folk som var veldig i møtekommande til meg. Så visst det var noko eg lurte på, så var det jo berre å spørje dei og sant. Det viktigaste er at du faktisk er velkommen. Alle eg jobba der med var jo super greie med meg. Eg fekk veldig gode vener der, og har enda veldig god kontakt med dei (Informant 1).

Denne informanten fortel at det har vore betydingsfullt å få god kontakt med kollegaer på arbeidsplassen. I si forteljing om «eit godt arbeidsmiljø» fortalte ho at «det ikkje alltid er slik

som forventa», noko ho var glad for. Før ho starta i tiltaket trudde ho at det ikkje var nokon som kom til å legge merke til ho, dette med bakgrunn i at ho kom NAV, og at det ikkje var «så nøye med ho». I tiltaket opplevde ho derimot å bli teke godt i mot, noko som ga ho motivasjon:

Når eg opplevde å bli tatt godt i mottatt, så vart jo eg motivert heile dagen. Eg fekk jo lyst å arbeide kvar dag. Eg fekk jo beskjed om at eg berre kunne jobbe om helgene og, om eg ville det. Det sa eg ja til (informant 1).

Også ein anna informant hadde god erfaring frå arbeidspraksisen sin. På spørsmål om kva som gjorde at han likte seg så godt der, svarte han:

Det må vel først og fremst ha vore miljøet, tenkjer eg. Eg fekk veldig god kontakt, det vart som ein venn. Så der [i tiltaket] følte eg meg støtta i ryggen. Visst dei hadde derimot gitt blanke i meg så hadde eg vel ikkje fått trua, altså blitt open for at det kjem eitt eller anna da. Eg må jo seie at eg var ganske langt nede ein periode (informant 4).

Også denne informanten opplevde å ha ein arbeidspraksis der han fekk god kontakt og vart ven med dei som jobba der. Han følte seg støtta og oppmuntra til å få tru på seg sjølv og moglegheitene sine. I intervjuet fortalte han at han var ganske langt nede i den tida han var arbeidsledig, han sa han følte seg «bedritten». Slike tankar medfører ofte dårlig sjølvfølelse og lav sjølvtilit. Dette viser seg å vere ein felles følelse for informantane, ein følelse som har kome av det å gå arbeidsledig. Slike følelsar er svært uheldig, og derfor meiner eg det er desto viktigare at ungdommar opplev å få gode relasjonar i arbeidspraksisen sin som kan bidra til å gje dei betre sjølvtilit og trua på seg sjølv.

Innan motivasjonsteori kan *gode relasjonar* knytast opp mot behovsteoriar (Kaufmann og Kaufmann, 2009), som forklarar behov som årsak til drivkraft – altså motivasjon. Maslow framheva viktigheten av grunnleggjande behov, blant andre kjærleik og sosial tilknyting og anerkjennelse. Behovet for tilhøyrsløse har også Thorsrud og Emery (1970) trekt fram at ein jobb bør fylle, og dette behovet blant andre, har seinare blitt utgangspunktet for den norske arbeidsmiljølova (Hetland og Hetland, 2011). Behovet for tilhøyrsløse er svært viktig for oss menneskjer, som handlar om å samhandle med og vere tilknytt andre menneskjer, også oppleve gode relasjonelle bånd til andre. Det å ha gode relasjonar har ofte samanheng med helse og trivsel på arbeidsplassen, og dersom vi ikkje får dekkja tilhøyrsløsebehovet kan det få alvorlege følgjer (ibid.).

Dessverre er det ikkje alltid at behovet blir møtt slik ein skulle ønskje på arbeidsplassen. Den eine informanten i intervjuundersøkinga var i utgangspunktet interessert i det arbeidspraksisen gjekk ut på. Men på spørsmål om han kunne jobba der igjen, svarte han: «nei, det trur eg ikkje» (informant 2). Den dag i dag er han i ein ny arbeidspraksis, og på spørsmål om kva som skilde den førre arbeidspraksisen frå noverande praksis, svarte han:

Nei, det er vel fordi personane eg jobba med no er meir på same nivå og dei lika deg og vil hjelpe deg på andre frontar, sjølv om det gjerne ikkje har noko med det tiltaket å gjere (Informant 2).

Også denne informanten påpeikar at gode relasjonar har stor betydning. I følgje svaret er det relasjonane på arbeidsplassen som til sjuande og sist hadde betydning for kvar han kunne tenkje seg å vere i arbeidspraksis. Han var også usikker på om han kunne tenkje seg å jobbe der om igjen. Kan dette tyde på mistrivsel? I følgje Herzberg tofaktorteori kan mellommenneskelege forhold vere årsak til mistrivsel på arbeidsplassen. Sosial tilhøyrsløse er eit grunnleggande behov for alle menneskjer (ibid.). Det påverkar tankar, følelsar og åtferd, og dersom eit slik behov blir undertrykt, vil det gå ut over tilpassing (Aarø, 2005), slik som det framstår for informant 2. Alle menneskjer har ei trong til å holde eit visst nivå av positive, varige og viktige relasjonar til andre menneskjer. Det viser seg at mangel på sosial støtte fungerer som ein stressfaktor, desto viktigare er det å ha arbeidsmiljø som tilbyr moglegheita for positive og stabile relasjonar til andre menneskjer (ibid.). Gode relasjonar vil vidare bidra til eit meir motiverande arbeidsmiljø. Det er viktig å føle at ein blir sosialt akseptert og likt på jobben – for den du er og ikkje berre for kva slags jobb du gjer. I følgje Einarsen og Skogstad (2005) er tilhøyrsløse og anerkjennelse spesielt viktig når ein møter arbeidslivet, som ung og eventuelt nyutdanna. Dette bekreftar den eine informanten:

Den jobben eg kom i frå før var ikkje så veldig bra. Sjefen var sur, eg følte nesten at eg aldri var god nok, så da slutta eg, for eg klarte det ikkje meir. Eg ga jo beskjed og, med det var ikkje hjelp i. Han [sjefen] tok ikkje det i mot. Så da slutta eg (Informant 1).

Den andre informanten seier er at ho på grunn av måten ho vart møtt på, følte ho seg aldri god nok. Dette endte med at ho sjølv sa opp jobben. Teorien for prosedyrerettferdighet (ibid.) forklarar viktigheten av den enkeltes oppleving av rettferdighet i prosedyrane for utbyttet av arbeidet. Dette utbyttet kan tenkast å vere anerkjennelse for arbeidet. Dersom den subjektive oppfatning av denne prosedyra følast urettferdig, vil motivasjonen synke.

6.3.1 Delkonklusjon

I analysen framstår opplevinga av gode og positive relasjonar som sterke drivkrefter for motivasjonen. Felles for alle sine utsegn, er ynskje om å bli sett, likt og føle tilhøyrse. Det kan tyde på at dersom ein opplever å få nære og positive relasjonar i arbeidspraksis, så aukar trivselen. Trivsel blir dermed det som er utslagsgivande for motivasjonen.

6.4 Oppfølging

Tett oppfølging identifiserast som ein av dei mest sentrale suksessfaktorane i arbeid med ungdom utanfor skule og arbeid når det gjeld å «lose» ungdom fram til eigna tilbod, og ovanfor deltakarane i tiltak (Lyng, m. fl., 2010).

I intervjumaterialet er det ein variasjon i kor tett oppfølging informantane svarer dei har fått. Nokon av ungdommane gav uttrykk for at dei var fornøgd med den oppfølginga, medan andre kunne ynskt at den hadde vore betre. Det er også visse kjenneteikn som går igjen på tvers av intervjuar når informantane fortel om korleis sider ved oppfølginga som dei opplev har vore viktig for dei. Oppfølginga dei snakka om er todelt: frå dei i tiltaket og frå rettleiar i NAV.

For informanten handlar oppfølging først og fremst om at det var nokon som følgde dei opp, støtta og fungerte som rådgivarar i arbeidspraksisen. Når vi snakka om oppfølging, var informantane opptekne av at opplæringa frå dei som følgde dei opp, var tilfredsstillande. Tre av fire informantar var fornøgd med den opplæringa. En av dei som var fornøgd var informant 1:

Sjefen var alltid den som gjekk rundt, hjalp til og viste korleis det skulle gjerast visst eg lurte på noko. I byrjinga var eg jo veldig usikker på kva eg skulle gjere og korleis det skulle gjerast. Så tenkte eg «åh, herregud, eg har kome på feil plass», fordi det var jo vanskelig å setje seg inn i alt på ein gang. Men så spurte eg veldig mykje. Følte eg masa veldig mykje. Eg spurte avdelingsleiar, etter at eg hadde spurt veldig mykje, om: «masa eg veldig?» Så svarte ho: «neida, eg synst det er så kjekt at du spør. Det er berre å spør, eg er så glad for at du spør». Så da vart jo eg positiv til det at eg berre kunne spør når eg ville (Informant 1).

Informanten seier at det har vore betydingsfullt å hatt nokon å spørje om hjelp dersom ho var usikker på korleis arbeidet skulle bli gjort. I følgje ho sjølv fekk ho alltid god hjelp, noko som gjorde at ho virka nøgd med opplæringa i arbeidspraksisen. Eg spurte korleis inntrykket hennar hadde vore dersom opplæringa derimot hadde vore dårleg:

Altså visst eg ikkje hadde fått skikkelig bra opplæring der eg ikkje klarte å gjere arbeidsoppgåvene, så ville eg ha følt at eg ikkje hørte heime der[i Tiltaket], på ein måte (Informant 1).

God opplæring var for informant 1 altså viktig for å mestre arbeidsoppgåvene, samt for å føle tilhørsle til arbeidsplassen.

Også informant 3 snakka også om det kommunikasjon og viktigheten av å kunne stille spørsmål:

Ho som var kontaktpersonen min der [i Tiltaket] spurte liksom «du må seie i frå visst du vil ha meir eller mindre ansvar» eller «korleis er det der?», på en måte. Men eg synst det er veldig allright at det var bra kommunikasjon, da vart eg samtidig tryggare jobben. Så lenge eg veit at eg kan spør fordi det er nokon spørsmål, så synst eg det er ganske allright (Informant 3).

Ut i frå kva informantane svarer, er det viktig at arbeidspraksisen legg til rette for open kommunikasjon i opplæringa der det er lett å stille spørsmål dersom det er arbeidsoppgåver dei er usikre på korleis skal gjerast. Informantane seier vidare at opplæringa er viktig for at dei skal kunne mestre arbeidet, føle tilhørsle og bli tryggare i jobben sin. I følgje Jobbkarakteristika teori, nærmare bestemt Herzbergs tofaktorteori, kan opplæring påverke motivasjonen, då det legg til rette for gode prestasjonar og personleg vekst (Kaufmann og Kaufmann, 2009). I teorien til Herzberg blir dette kalla for *motiveringsfaktorer*, og dersom desse er gunstige, virka dei aktivt og fremmande på tilfredshet og produktivitet. Desse faktorene har også nær tilknytning til behov som ligg høgre i Maslows pyramide, som prestasjonar, vekst og utviklingsmoglegheiter (ibid.). I følgje Maslow har denne motivasjonsmekanismen i Maslows pyramide stor betyding i arbeidslivet.

Den informanten som ikkje var tilfredsstilt med opplæringa han fekk, sa dette:

Eg skulle vel gjerne ønskt at eg hadde litt meir læretid, at det ikkje berre måtte hoppe rett inn i ting. ...Det gjekk ei viss tid før eg klarte å få det til slik som det skulle gjerast (informant 2).

Denne informanten seier at han kunne ønske det var meir læretid. Det å uttrykkje eit ønske om ein tilstand, seier noko om gapet mellom kva som var, og kva som burde ha vore – nettopp meir opplæringstid. Det å måtte sette seg raskt inn i eit arbeid med lite opplæring, kan opplevast som vanskeleg. I tillegg kan det opplevast som ein hindring for forventninga om dei har om utbytte dei kom til å få gjennom arbeidet. For ungdommane var utbyttet

knytt til ei forventning om at arbeidspraksisen kunne gje dei meir kunnskap og erfaring til å stille sterkare i det ordinære arbeidsliv. Ved å få god opplæring, legg ein grunnlaget for personleg vekst.

Kognitiv forventningsteori forklarar korleis motivasjon blir skapt av forventningane om utbyttet ein får av jobben. Forventningane i denne samanheng kan tenkast å vere indre belønningar, der oppnåelsen av desse er knytt til *personleg vekst* (ibid.). Dette blir også bekrefta ifølgje jobbkarakteristika teoriane (ibid.) som viser til eigenskapane ved sjølve jobben som påverkar motivasjonen. Dersom desse forventningane imidlertid skal skape motivasjon er det viktig at den enkelte trur at egen innsats i arbeid vil gje resultat og belønning. Ut i frå ein slik forståelse er det etter mi meining viktig at opplæring er god nok da den legger til rette for korleis ungdommen mestrer i jobben og kor vidt dei har trua på seg sjølv til å forvente eit godt resultat av innsatsen. I denne samanheng forklarar målsettingsteori målforpliktelse og individets subjektive mestringsevne som ein viktig motivasjonskraft. Dersom det individuelle mål framstår som attraktivt og oppnåelig vil det kunne mobilisere motivasjonskraft. Kaufmann og Kaufmann (2009) viser til behovet for å lære og å fortsette læringsprosessen som drivkraft inn mot jobbprestasjon. Læringa kan vere retta mot både fagleg og personleg utvikling.

I tillegg til oppfølging i tiltaket, nemner også ungdommane at *oppfølging av rettleiaren i NAV* var viktig for dei:

Eg kunne jo alltid ringe saksbehandlaren min visst det var noko. Og så var det veldig greitt at ho [rettleiar] kom inn på arbeidspraksisen og såg at alt gjekk bra med meg. Og om det ikkje gjekk bra, så ville ho lure på kvifor, ikkje sant (Informant 1).

Informant 1 verkar fornøgd med den oppfølginga ho har hatt av rettleiaren sin i NAV i praksisperioden. Det blir vektlagt at NAV-rettleiar er oppteken av korleis ein har det, og at denne rettleiaren er tilgjengeleg dersom det skulle vere nokon spørsmål undervegs. Denne opplevinga deler også informant 3 og informant 4. Men i motsetning til informant 1, har ikkje desse like god erfaring. Dei saknar meir oppfølging:

...Eg tenkjer med meg sjølv at eg har jo eigentleg ikkje hatt god oppfølging, før no. ...Eg har jo vert på mange praksisplasser, og eg har liksom berre tenkt at «jaja», eg får jo egentlig ikkje noko meir lyst til å gå ut i noko arbeid. Eg veit jo ikkje noko meir om korleis eg skal gjere det. Eg får på ein måte ein plass å vere, og så er ein der, da. Da må ein halde seg til reglar om meldekort, men det er liksom ikkje noko meir. Eg synst det er greitt at ein på må ein måte ordnar seg sjølv, men det hadde jo kanskje vore greitt om nokon hadde spurt meg om «er det greitt der no?», «trenger du eit møte til?» (informant 3).

Eg synst kanskje det kunne vore litt meir sånn at eg hadde skjønt at han [retteleiar i NAV] også prøvde litt, da. For det virka som at når eg kom til den praksisen, så måtte eg klare meg sjølv, igjen. Dei hadde liksom hjelpt meg ut dit, men lenger måtte eg klare meg sjølv, følte det som. Og det var det jo tydelig at eg måtte. Det synst eg var litt negativt, for å seie det sånn. Eg skal jo ikkje ha alt på sølvfat heller, men ei gulrot, eller noko. For eksempel «her er eit nummer, ein person du kan ta kontakt med», såne ting (informant 4).

Begge informantane snakkar om at dei får hjelp til å kome inn i arbeidspraksis. Det dei imidlertid saknar er oppfølging også under tida i arbeidspraksis. Dei saknar meir oppfølging knytt til at rettleiar kunne vore meir tilgjengeleg dersom dei skulle trenge nokon å snakke med. Dei skulle også ynskje at rettleiaren viste meir interesse ved å spørje korleis dei hadde det, eventuelt om dei trengte ein samtale dersom dei trengte det.

Informant 4 bruker ordet «gulrot». På folkemunne er dette eit ord som blir brukt når ein snakkar om motivasjon. Og for denne ungdommen ligg det ein motivasjon i det å ha eit nummer å ringe, ein person å snakke med dersom det trengs.

6.4.1 Delkonklusjon

Ungdommane har delte meiningar om kor tilfreds dei er med oppfølginga dei har hatt. Det som skil dei fornøgde med dei misfornøgde, er kor god opplæring dei har fått og kor tilgjengeleg ungdommen opplever rettleiaren har vore i praksistida.

7. KONKLUSJON

VEGEN TIL ARBEID.

Formålet med denne studien har vore å finne kva som aukar sjansen for at ungdom lukkast med å kome i arbeid eller utdanning, etter å ha gjennomført arbeidspraksis i ordinær verksemd. Ën problemstilling vart formulert:

Problemstilling: Kva er det ungdommen sjølv opplever har påverka motivasjonen i arbeidspraksis i ordinær verksemd?

I min tilnærming til denne undersøkinga har eg lagt vekt på å få fram informantane sine egne opplevingar kring tema. I analysen framvisar informantane ein samansett motivasjon, der meir enn òn motivasjonskategori inngår. Data viser at det er sosiale og sjølvrealiserande dimensjoner ved det å vere i arbeidspraksis som motiverer dei fleste av dei som inngår i denne studien. Sjølvrealiserande dimensjonar omhandlar viktigheten av å kunne velje, samt utforme eigen arbeidspraksis. Ved å ha ein individuelt tilpassa praksisplass var også mål og arbeidsoppgåver lettare å meistre, noko som gav samtlege motivasjon. Viktig var det også å kunne realisere egne interesser i arbeidspraksis. Den sosiale dimensjonen omhandlar opplevinga av å bli sett og høyrte av kollegaer, og det å føle sosial tilhøyrse. Tilbakemeldingar på utført arbeid er også ein viktig faktor, då auka mestingsfølelse bidreg til motivasjon hjå ungdommane. Som ein siste, og viktig motivasjonsfaktor, kjem god opplæring. Informantane tillegg viktigheten av dette, og at rettleiaren deira i NAV er tilgjengeleg dersom dei har behov for dette.

Oppsummering av faktorar som påverkar motivasjonen er:

- ✓ Brukarmedverknad
- ✓ Gode og positive relasjonar til sjef og kollegaer
- ✓ God opplæring
- ✓ Anerkjennelse, tilbakemeldingar på utført arbeid
- ✓ Realistiske mål og arbeidsoppgåver
- ✓ Tilgjengeleg rettleiar i NAV under praksisperioden

8. LITTERATURLISTE

Bøker

- Andreassen, T. A. og Fossetøl, K. (2011). *NAV ved et veiskille. Organisasjonsendring som velferdsform*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Aarø, L. E. (2005). *Motivasjon i arbeidslivet: Et behovsteoretisk behov*. I: Einarsen S. og Skogstad, A. (red.). *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Antonowsky, A. (1987). *Hælsans mysterium. Natur og kultur*. Stockholm.
- Aasbrenn, K. (2010). *Tjenester som treffer. Betyr brukerorientering og kvalitet noe annet i offentlig sektor?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Dagsland Bakkevig, Å. H., Einarsen, S. (2005). *Sosialisering av unge til arbeidslivet*. I: Einarsen S. og Skogstad, A. (red.). *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Forslund, Anders & Johan Vikström (2011). *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering IFAU.
- Haukedal, W.B. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Hetland, H. og Hetland, J. (2011). *Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet*. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.). *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D.I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring. Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johnsen, B. H., Pallesen, S. (2005). *Personlighetens rolle i arbeidslivet*. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.). *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Knardahl, S. (1997). *Mastery of work*. In Lindstrøm, K., Dallner, M., Elo, A. L., Gamberale, F., Skogstad, A., Ørthede, E (Eds), *Review of Psychological and Social Factors at Work and Suggestions for the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) Vol. 15*). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Knardahl, S. (2011). *Helse og stress i arbeidslivet. Arbeid, stress og helse*. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.). *Det gode arbeidsmiljø*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Manger, T. (2005). *Man lærer i alle aldrer: Hvordan en organisasjon kan fremme læring hos sine medarbeidere*. I: Einarsen S. og Skogstad, A. (red.). *Den dyktige medarbeider*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Marklund, S., Bjurvald, M., Hogsetedt, C., Parmer, E., Theorell, T. (2005). *Den høga sykfrånvaron. Problem og lösninger*. Stockholm, Sverige: Arbetslivsinstitutet.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjerke AS.
- Torp, S. (2005). *Atferdsteoretiske perspektiver på forebygging av muskel- og skjelettplager*. Fysioterapeuten.

Offentlege publikasjonar

- Handlingsplan (2008-2009). *Handlingsplan mot fattigdom*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Henta 13. november 2013 frå:
http://www.regjeringen.no/pages/2114629/Hplan_2008_fattigdom.pdf
- NOU 2012:6. *Arbeidsrettede tiltak*. Oslo: Arbeidsdepartementet. Henta 1. desember 2013 frå:
<http://www.regjeringen.no/pages/36960547/PDFS/NOU201220120006000DDDPDFS.pdf>
- NOU 2004:13. *En ny arbeids og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetats, trygdeetats og sosialtjenestens oppgaver*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 3. november 2013 frå:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2004/nou-2004-13.html?id=149978>

- NOU 1998:18. *Det er bruk for alle. Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene*. Oslo: Sosial- og helsedepartementet.
- Meld. St. 46 (2012-2013). *Flere i arbeid. Særskilt innsats for bestemte grupper*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 7. mars 2014 frå:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-46-20122013/6.html?id=733312>
- Prop. 1 S (2011-2012). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Det kongelige arbeidsdepartementet. Henta 11. november 2013 frå:
http://www.regjeringen.no/pages/35167164/PDFS/PRP201120120001_ADDDDPDFS.pdf
- Prop. 130 L (2010-2011). *Endringer i Folketrygdeloven (ny uføretrygd og alderspensjon til uføre)*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 4. januar 2014 frå: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/prop/2010-2011/prop-130-l-2010--2011/6.html?id=644862>
- St.meld. nr 34 (1996-97). *Resultater og erfaringer frå Regjeringens handlingsplaner for funksjonshemmede og veien videre*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 21. februar 2014 frå:
http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/stmeld/19961997/st-meld-nr-34_1996-97.html?id=191142
- St.prp. nr. 46 (2004 -2005). *En ny arbeid og velferdsforvaltning*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 17. desember 2013 frå:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stprp/20042005/stprp-nr-46-2004-2005-/1.html?id=210403>

Lover og forskrifter

- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 14. mai 2014 frå: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Helse- og omsorgstjenesteloven (2011). Lov av 24. juni 2011 nr. 30 om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. Helse- og omsorgsdepartementet. Henta 18. januar 2014 frå: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Pasient- og brukerrettighetsloven (1999). Lov av 2. juli 1999 om pasient- og brukerrettigheter. Helse- og omsorgsdepartementet. Henta 18. januar 2014 frå: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-63>
- Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. (2008). Forskrift av 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv. Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 6. januar 2014 frå: <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-12-11-1320>
- Rundskriv (2014). Hovednr. 76 §12. *Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsrettede tiltak*. Arbeids- og velferdsdirektoratet, Tjenesteavdelingen og Tiltakskontoret. Henta 6. februar 2014 frå: <https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/hovednr.76-12-utfyllende-regler-til-arbeids-og-velferdsetatens-anvendelse-av-forskrift-om-arbeidsrettede-tiltak#Fellesbestemmelser>

Diverse nettsider

- Biniam, Y. (2010). *Ungdom og arbeidsmarkedstiltak - et kvalitativt studium på hvordan langtidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak*. Oslo: Antirasistisk senter. Henta 22. november 2013 frå: <http://www.jobbx.no/wp-content/uploads/2013/05/Ungdom-og-arbeidsmarkedstiltak-2010.pdf>

- Biniam, Y. (2011). *Ungdom og Arbeidsmarkedstiltak II - et kvalitativt studium på hvordan langtidsledig ungdom opplever situasjonen som deltaker på arbeidsmarkedstiltak*. Oslo: Antirasistisk senter. Henta 22. november 2013 frå: <http://www.jobbx.no/wp-content/uploads/2013/05/Ungdom-og-arbeidsmarkedstiltak-2011.pdf>
- Doffin.no. Database for offentlige innkjøp. *Kunngjøring av konkurranse. Kunngjøring iht FOR 2006-04-07 nr 402 del I og III*. Oslo: Arbeidsdepartementet. Henta 19. februar 2014 frå: <https://www.doffin.no/Notice/Details/2012-256477>
- Sletten, M. A. og Hyggen, C. (2013). *Ungdom, frafall og marginalisering*. Temanotat. Norges forskningsråd. Oslo: Hustrykkeriet. Henta 10. september 2013 frå: <http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition%3A&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3DtemanotatUngdomWEB.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274502675296&ssbinary=true>
- Slettebø, T., Brodtkorb, E., Dietrichson, V., Øien, T. (2011/10). Rapport. *Avklaring, aktivitet og arbeid. En studie av brukerdeltakelse i NAVs kvalifiseringsprogram*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole. Henta 7. april 2014 frå: http://www.krem-norge.no/wp-content/uploads/2011/06/Avklaring_aktivitet_arbeid_Rapport2011.11_Diakonhjemmet_H%C3%B8gskole.pdf
- Lyng, S.T., Legard, S., Bergene, A.C., Anker, N., Jessen, J.E., Kjennerud, K.R. (2010). AFI-rapport 2010/3. *Tilbake til framtiden? En studie av alternative kvalifiseringstiltak for ungdom utenfor skole og arbeidsliv: Kjennetegn, resultater, suksessfaktorer og utfordringer*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Henta 3. oktober 2013 frå: http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?l=5034&C=1&D=2&mids=

- Nav.no. *Arbeidspraksis i ordinær verksemd*. Henta september 2013 frå:
<https://www.nav.no/Arbeidspraksis+i+ordin%C3%A6r+verksemd.805322207.cms>
- Nav.no (2014). *Brukarmedverknad. Retningslinjer*. Arbeids- og velferdsetaten. Henta 3. februar 2014 frå: <https://www.nav.no/805365384.cms>
- NESH (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Forskningsetiske komiteer. Henta 27. mars 2014 frå:
[https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20\(2006\).pdf](https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20(2006).pdf)
- Regjeringen.no (2013). *NAV-reformen: Organisering og innhold*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Henta 17. januar 2014 frå:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitik/NAV-reformen/NAV-reformen-organisering-og-innhold.html?id=606543>
- Statistisk Sentralbyrå (2013). Registrerte arbeidsledige. Tabell: 06267: *Personer på arbeidsmarkedstiltak, etter kjønn og alder. Ved utgangen av måneden (K)*. Henta 21. april 2014 frå:
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectout/pivot.asp?checked=true>

9. VEDLEGG

Vedlegg 1: NSD godkjenning

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Asbjørn Kaasa
Diakonhjemmet Høgskole
Postboks 184 Vinderen
0319 OSLO

Harald Hårlagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr: 985 321 884

Vår dato: 09.10.2013

Vår ref: 35668 / 2 / LB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 26.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35668

Vegen til arbeid - Ein kvalitativ studie om ungdommar si erfaring og vurdering med å delta i arbeidspraksis i ordinær verksemd

Behandlingsansvarlig

Diakonhjemmet Høgskole AS, ved institusjonens øverste leder

Daglig ansvarlig

Asbjørn Kaasa

Student

Lene Marie Dalheim Hovland

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeplikt, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Lene Christine M. Brandt

Kontaktperson: Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 26

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

2023 Trondheim. Tel: +47-73 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no



Utvalg rekrutteres gjennom NAV. Vi anbefaler at NAV videreformidler kontakten/informasjonen om prosjektet på vegne av student, slik at det legges opp til at informantene rekrutterer seg selv. Det bør da understrekes i informasjonsskrivet at forsker ikke kjenner de som forespørres sin identitet før de eventuelt samtykker til deltakelse. Alternativt legger vi til grunn at NAV har anledning til å utlevere kontaktinformasjon dersom rekrutteringen foregår slik.

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Diakonhjemmet Høgskole AS sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data. Vi anbefaler at koblingsnøkkelen oppbevares separat fra det øvrige datamaterialet.

Prosjektslutt er angitt til senest slutten av 2014 i informasjonsskrivet til utvalget, og ombudet har justert dato for prosjektslutt i henhold til dette. Det er oppgitt at innsamlede opplysninger da senest skal anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, stilling, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informantar og samtykke

INTERVJUUNDERSØKELSE OM ARBEIDSLØYSE BLANT UNGDOM

Eg vil gjerne invitere deg til å bli intervjuet i ei undersøking om arbeidsløysen blant ungdom. Målet med undersøkinga er å finne ut kva som må til for at eit arbeidsmarknadstiltak faktisk skal auke langtidsledige ungdom sine sjansar inn i arbeidsmarknaden. Eg vil fokusere på tiltaket «arbeidspraksis i ordinær verksemd». Eg er interessert i å snakke med deg om dine erfaringar med å delta i tiltaket.

Eg som ynskjer å intervjuer deg heiter Lene Marie Dalheim Hovland, og skal skrive ein mastergrad i sosialt arbeid ved Diakonhjemmet Høgskule. Intervjuet kan vi gjere på ein kafé i ein ynskjeleg stad, ein dag i løpet av dei nærmaste vekene. Intervjuet vil vare ca. en time, og eg vil bruke lydopptaker og ta notat for å hugse det vi snakkar om. Etterpå vil eg sitere det du har sagt i oppgåva mi. Alt du seier vil bli anonymisert slik at ingen skal kunne sjå at det er du som har sagt det. Eg vil heller ikkje fortelje andre at eg har prata med akkurat deg. Opptaket av intervjuet slettast eg når undersøkinga er ferdig i løpet av året 2014, og behold ein anonymisert, skriftleg versjon. Totalt vil eg intervjuer mellom 5 og 10 personar. Det er heilt opp til deg om du vil delta, og du kan trekke deg undervegs om du skulle ombestemme deg. Prosjektet er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Du kan kontakte meg på mobil 47 63 46 94, eller e-post Lenem_89@hotmail.com.

Helsing Lene Marie Dalheim Hovland
Rådøyfaret 1, 1528 Moss.

SAMTYKKEERKLÆRING

Eg har motteke informasjon om undersøkinga og ynskjer å stille til intervju.

Namn

Dato

Vedlegg 3: Intervjuguide

Rammesetting og presentasjon av meg og tema:

Presentasjon av meg sjølv. Seie litt om temaet for samtalen, bakgrunn og formålet med prosjektet. Vidare vil eg både munnleg og skriftlig forklare kva intervjuet skal brukast til, informere om konfidensialitet, teiesplikt og anonymitet. Eg vil deretter spørje om noko er uklart og om respondenten har nokon spørsmål. Eg vil informere om at intervjuet blir teke opp med bandopptakar og sørge for samtykke til dette.

Om informanten:

- Kan du fortelle litt om deg sjølv?
- Alder, sivilstatus?
- Kan du kort seie noko om kva du gjorde før du kom i arbeidspraksis?

Informanten si forteljing om arbeidspraksis:

- Kan du fortelje litt om arbeidspraksisen?
- Korleis fekk du kjennskap til arbeidspraksisen?

Brukarmedverknad:

- Korleis føregjekk planlegginga av arbeidspraksisen? – Kva gjorde du, kva gjorde rettleiar?
- På korleis måte fekk du vere med å bestemme i planlegginga av tiltaket?
(bestemme målsettinga med tiltaket)
- I planlegginga. Synst du at du fekk lagt fram det som var av betydning for din arbeidspraksis? – *(Korleis/kvifor ikkje?)*
- Har det vore viktig for deg å vere med å bestemme? Fortel gjerne litt om korleis du opplevde å medverke – *(Dersom ikkje – korleis skulle det ha vore?)*

Oppfølging

- Kan du fortelje litt om korleis oppfølginga var? *(en eller fleire personer i tiltaket som var hovudkontakt? Kva hjelp dei til med?)*
- Korleis var arbeidsmiljøet? Var det nokon du fekk god kontakt med?

- Korleis trivdest du i arbeidspraksisen din? – *(kvifor/kvifor ikkje?)*

Mestring:

- Passa arbeidspraksisen overeins med dine interesser?
- Synst du tiltaket passa bra med det utgangspunktet du hadde – eller var det noko du synst var for vanskelig eller for lett?
- Er det noko du vil trekke fram som spesielt bra – *(Kva og kvifor?)*
- Var det noko du spesielt sakna – *(kva og kvifor?)*
- Er det noko du lærte som du tenkjer du kan få bruk for vidare?
- Var det noko du fekk særleg bra til, synst du? Eller ikkje fekk bra til?
- Var det noko ved tiltaket du hugsar som du ikkje likte eller trivst dårleg med?
- Kan du prøve å beskrive kva som har gjort at du har kome deg gjennom vanskelege tider i arbeidspraksisen?
- No i ettertid – når du veit kva tiltaket går ut på – dersom du kunne skru klokka tilbake – ville du gjort det igjen?

Motivasjon:

- Kva motiverte deg undervegs i arbeidspraksisen? *(tilbakemeldingar, sosialt fellesskap, egen interesse, få en jobb, nå mål osv.)*
- Var det noko du var særleg motivert for? Noko du var mindre motivert for?
- Visst du ser tilbake på eigen innsats – korleis vil du beskrive den?

Etter arbeidspraksis:

- Trivst du med det du gjer no? Evt. kva ser du for deg at du vil gjere vidare?
- Er det nokon utfordringar du opplever som enklare å handtere etter å ha delteke i tiltaket? *(Kva og korleis?)*
- Tenkjer du at deltakinga i tiltaket har hatt betydning for det du gjer no og moglegheitene dine framover?

Er det noko du synst er viktig å seie om arbeidspraksisen som ikkje eg har spurt om?